BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Goods Project Indonesia berdiri pada tanggal 1 Maret 2012, Pada awalnya nama perusahaan adalah ***Affairs Production*** kemudian berganti nama pada tahun 2014 menjadi Goods Project. Perusahaan ini sekarang telah berbadan hukum CV / Persekutuan Komanditer dengan adanya hal tersebut nama perusahaan ini berubah menjadi CV. Goods Project Indonesia. Goods Project Indonesia bergerak di bidang Garment dan Screen Printing yang berlokasi di JL. Kecubung No.11 Buah-Batu, Bandung – Indonesia.

Saat ini Goods Project Indonesia memiliki 2 tempat produksi yang terletak antara lain di daerah Buah-Batu dan daerah Suci/Pahlawan. Goods Project Indonesia memproduksi apapun yang berkaitan dengan garment, seperti kaos, training, kemeja, PDH, PDL, dll dan memiliki sekitar karyawan sebanyak 12 orang di bagian produksi dan kantor.

Saat ini Goods Project Indonesia telah memiliki show room yang terletak di 2 kota di luar kota Bandung, saat ini showroom terletak di kota Bogor dan Pontianak. Seiring berjalannya waktu Goods Project Indonesia akan terus berkembang hingga bisa membuat seluruh kantor atau showroom di seluruh Indonesia agar dapat menjangkau pasar nasional.

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	26	86,7
Wanita	4	13,3
Total	**30**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 86,7% sementara jumlah terkecil responden berjenis kelamin wanita sebesar 13,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Pria. Sesuai yang dibutuhkan perusahaan ini juga yaitu lebih membutuhkan karyawan pria dikarenakan pria lebih terampil dalam teknik penyablonan atau konveksi ini dan pria lebih mampu untuk bekerja keras yang dimiliki dibandingkan wanita, menurut pemilik CV. Goods Project Bandung. Selain itu beban seorang pria yang harus memiki sifat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

Menurut Sudarmo (2010:98) antara perempuan dan laki-laki cenderung memiliki gaya bekerja yang berbeda. Perempuan cenderung memiliki perilaku yang demokratis dan partisipatif yang mengacu pada konflik peran interaktif dan inspirasional berbeda dengan laki-laki yang cenderung lebih transaksional yakni

gaya bekerja yang mengarah pada prilaku *directive* dan *assertive* (cenderung agresif dan dogmatik).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 25 Tahun	2	6,6
20-25 Tahun	11	36,7
25-30 Tahun	**14**	**46,7**
>30 Tahun	3	10
Total	**30**	**100**

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 30 responden, 2 orang (6,6%) diantaranya berusia kurang dari 25 tahun,11 orang (36,7%) diantaranya berusia antara 20-25 tahun, 14 orang (46,7%) diantaranya berusia antara 25-30 tahun dan 3 orang (10%) diantaranya berusia antara lebih dari 30 tahun.

Dilihat dari data yang ada bahwa umur 25 – 30 tahun paling dominan dibandingkan usia yang lainnya di karenakan pada usia tersebut merupakan usia yang dianggap sudah dewasa dan sudah memiliki keinginan untuk memiliki uang sendiri. Selain itu kebutuhan dan keinginan yang semakin meningkat menyebabkan seseorang giat bekerja,

Dyne dan Graham (2008:137) menyatakan bahwa, "karyawan pada suatu organisasi yang memiliki usia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau kinerja perusahaan pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini

bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut,".

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Kecerdasan Spiritual

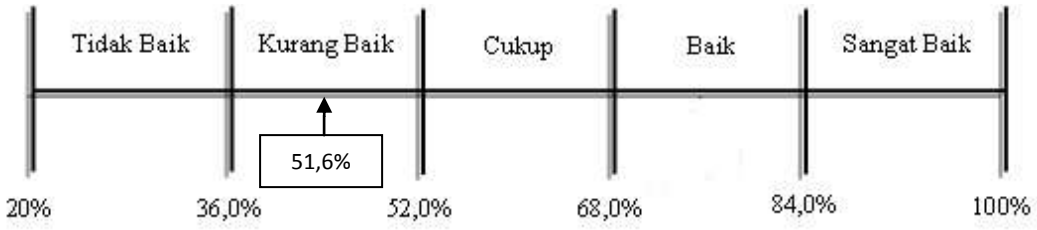
Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kecerdasan spiritual dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kejujuran	76	150	50,7	Kurang Baik
2.	Keterbukaan	75	150	50	Kurang Baik
3.	Pengetahuan diri	80	150	53,3	Cukup Baik
4.	Focus pada kontribusi	76	150	50,7	Kurang Baik
5.	Spiritual non dogmatis	80	150	53,3	Cukup Baik
Jumlah		**387**	**750**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**387/750 = 51,6 %**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.1

Garis Kontinum mengenai Variabel Kecerdasan spiritual

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kecerdasan spiritual didapatkan hasil sebesar 51,6%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, dengan persentase tertinggi adalah pengetahuan diri dan spiritual non dogmatis yaitu sebesar 53,3% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah keterbukaan sebesar 50% berada pada kategori kurang baik.

Kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Zohar dan Marshall (2007)

Tabel 4.4.

Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
1.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja saya akan jujur mengakui kesalahan saya kepada atasan	F	0	18	8	4	0	50.7%	Kurang Baik
		%	0	60	26.7	13.3	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja saya akan jujur mengakui kesalahan saya kepada atasan”, dapat diketahui bahwa 60% yang menjawab tidak setuju karena jika terjadi kesalahan karyawan tidak berani untuk mengakui kesalahannya. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV. Goods Project Bandung kurang jujur dan kurang bertanggungjawab jika melakukan kesalahan, seharusnya pimpinan CV. Goods Project Bandung lebih memperhatikan hal ini agar karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya lebih bertanggung jawab.

Menurut Zohar dan Marshall (2007) kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
2.	Ketika saya dihadapkan dalam suatu masalah saya akan bercerita kepada rekan kerja yang saya percayai	F	0	17	11	2	0	50%	Kurang Baik
		%	0	56.7	36.7	6.6	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Ketika saya dihadapkan dalam suatu masalah saya akan bercerita kepada rekan kerja yang saya percayai”, dapat diketahui bahwa 56,7% menjawab tidak setuju karena malu atau kurang mempercayai kepada rekan kerjanya sendiri. Padahal dengan adanya sikap

keterbukaan antar karyawan maka beban yang di pikul akan terasa lebih ringan dengan cara saling berbagi cerita jika ada yang sedang meghadapi masalah otomatis itu dapat meringankan suatu beban yang di rasakan.

Menurut Zohar dan Marshall (2007) Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

Tabel 4.6.

Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Diri

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
3.	Saya suka belajar sesuatu yang baru	F	0	13	15	1	1	53.3%	Cukup Baik
		%	0	43.2	50	3.4	3.4		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Saya suka belajar sesuatu yang baru”, dapat diketahui bahwa 43,2% menjawab tidak setuju karena masih rendahnya sifat ingin tahu atau mencoba sesuatu yang baru. Hal ini juga harus diperhatikan oleh pimpinan CV. Goods Project karena melakukan sesuatu hal yang baru sangatlah penting guna terciptanya suatu inovasi yang baru dalam menciptakan suatu produk.

Menurut Zohar dan Marshall (2007) Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

Tabel 4.7.

Tanggapan Responden Mengenai Fokus Pada Kontribusi

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
4.	Saya akan membantu rekan kerja yang kesusahan	F	0	16	12	2	0	50.7%	Kurang Baik
		%	0	53.3	40	6.7	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Saya akan membantu rekan kerja yang kesusahan", dapat diketahui bahwa 53,3% yang menjawab tidak setuju karena kurang perdulinya atau terlalu fokus dengan pekerjaan masing-masing. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan pada CV. Goods Project Bandung dalam menyelesaikan pekerjaannya, saling membantu sesama tim kerja sangat penting agar pekerjaan atau masalah cepat terselesaikan dan menjaga kekompakan antar karyawan.

Menurut Zohar dan Marshall (2007) Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokuas pada kontribusi.

Tabel 4.8.

Tanggapan Responden Mengenai Spiritual Non Dogmatis

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
5.	Saya memiliki kesadaran yang tinggi terhadap segala sesuatu disekitar saya	F	0	13	14	3	0	53.3%	Cukup Baik
		%	0	43.3	46.7	10	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Saya merupakan orang yang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap segala sesuatu disekitar saya", dapat diketahui bahwa 46,7% yang menjawab ragu karena karyawan kurang perduli satu sama lain seharusnya hal ini sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja karena jika ada salah satu karyawan yan sangat membutuhkan pertolongan karyawan yang lain harus siap dan cepat menanggapinya.

Menurut Zohar dan Marshall (2007) Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

4.3.2. Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9.

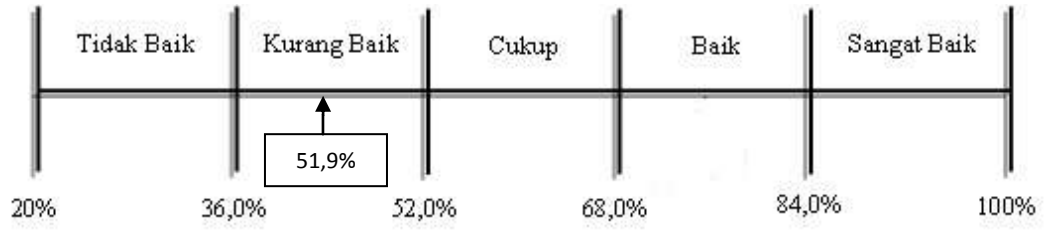
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kesadaran diri	74	150	49,3	Kurang Baik
2.	Pengaturan diri	79	150	52,7	Cukup Baik
3.	Motivasi	78	150	52	Kurang Baik
4.	Empati	77	150	51,3	Kurang Baik
5.	Keterampilan social	81	150	54	Cukup Baik
Jumlah		**389**	**750**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**389/750 = 51,9 %**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum mengenai Variabel Kecerdasan emosional

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kecerdasan emosional didapatkan hasil sebesar 51,9%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, dengan persentase tertinggi adalah keterampilan social yaitu sebesar 54% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah empati sebesar 51,3% berada pada kategori kurang baik.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama

orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. (Shapiro, 1998)

Tabel 4.10.

Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran Diri

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
1.	Saya optimis dalam karir saya kedepannya	F	0	17	12	1	0	49.3%	Kurang Baik
		%	0	56.7	40	3.3	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Saya optimis dalam karir saya kedepannya", dapat diketahui bahwa 56,7% yang menjawab tidak setuju karena belum sadarnya tingkat produktif bertahan sampai berapa lama, maka dari itu pimpinan harus selalu memberi motivasi-motivasi agar karyawan dapat membayangkan bagaimana karirnya yang harus maju dan berkembang, ini juga dapat membantu mengasah kemampuan yang dimiliki para karyawan.

Menurut Goleman (2003) *Self Awareness* adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

Tabel 4.11.

Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Diri

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
2.	Saya bisa mengendalikan diri ketika saya marah terhadap rekan kerja	F	0	15	11	4	0	52.7%	Cukup Baik
		%	0	50	36.7	13.3	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Saya bisa mengendalikan diri ketika saya marah terhadap rekan kerja", dapat diketahui bahwa 50% yang menjawab tidak setuju karena tingkat emosional di dalam diri karyawan masih rendah atau belum bisa dikendalikan secara baik dan mengendalikan emosi juga sangat penting agar terciptanya kerukunan antar karyawan yang tidak mudah tersinggung bila di tegur oleh atasan atau diberi kritik dan saran oleh karyawan maupun atasan.

Menurut Goleman (2003) *Self Management* adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

Tabel 4.12.

Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
3.	Atasan saya memberikan dorongan untuk karyawan yang berprestasi	F	0	16	10	4	0	52%	Kurang Baik
		%	0	53.4	33.3	13.3	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Atasan saya sangat memberikan dorongan untuk karyawan selalu berprestasi", dapat diketahui banyak yang menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 53,4% karena kurangnya tingkat kesadaran diri pada karyawan jika melihat rekan kerjanya mendapat apresiasi dari atasan. Maka

dapat disimpulkan adanya rasa berhati kecil jika diantara karyawan mendapat suatu apresiasi, seharusnya rasa saling mendukung satu sama lain itu harus ada agar terciptanya rasa hormat dan bangga pada diri sendiri dan orang lain.

Menurut Goleman (2003) *Self Motivation* merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustasi.

Tabel 4.13.

Tanggapan Responden Mengenai Empati

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
4.	Saya peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam pekerjaaan	**F**	0	13	17	0	0	48.7%	Kurang Baik
		%	0	43.3	56.7	0	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Saya peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam pekerjaaan”, dapat diketahui bahwa 56,7% menjawab ragu karena masih yakin dengan kemampuan diri sendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan walaupun telah menyadari dirinya tidak mampu mengerjakannya, dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Goods Project Bandung dalam mengerjakan pekerjannya masih secara individual.

Menurut Goleman (2003) *Empathy* merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

Tabel 4.14.
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Sosial

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
5.	Saya akrab dengan semua karyawan meskipun karyawan tersebut bukan rekan kerja yang satu divisi dengan saya	F	0	12	15	3	0	54%	Cukup Baik
		%	0	40	50	10	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Saya akrab dengan semua karyawan meskipun karyawan tersebut bukan rekan kerja yang satu divisi dengan saya", dapat diketahui bahwa 50% menjawab ragu karena kurangnya bersosialisasi atau bergaul denganrekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Goods Project Bandung kurang mengenal satu sama lain, lebih baiknya jika semua karyawan mampu bersosialisasi dengan baik maka suasana di lingkungan kerja menjadi nyaman.

Menurut Goleman (2003) *Relationship Management* adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

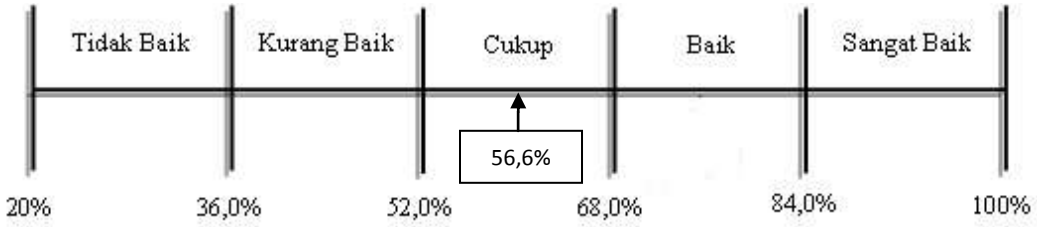
Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15.
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Jumlah pekerjaan	87	150	58	Cukup Baik
2.	Kualitas pekerjaan	81	150	54	Cukup Baik
3.	Pengetahuan pekerjaan	85	150	56,7	Cukup Baik
4.	Kreativitas	86	150	57,3	Cukup Baik
5.	Diandalkan	79	150	52,7	Cukup Baik
6.	Inisiatif	83	150	55,3	Cukup Baik
7.	Kepribadian	85	150	56,7	Cukup Baik
8.	Kualitas	86	150	57,3	Cukup Baik
9.	Kerjasama	82	150	54,7	Cukup Baik
Jumlah		**764**	**1350**	**Cukup Baik**	
Skor Total		**764/1350 = 56,6%**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum mengenai Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kinerja karyawan didapatkan hasil sebesar 56,6%, hasil

skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi adalah jumlah pekerjaan yaitu sebesar 58% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah diandalkan sebesar 52,7% berada pada cukup baik.

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama perioode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Suprihanto (dalam Srimulyo, 2009)

Tabel 4.16.

Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
1.	Selama bekerja di CV. Goods Project saya mencapai target produksi yang telah ditentukan.	F	0	9	15	6	0	58%	Cukup Baik
		%	0	30	50	20	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Selama bekerja di CV. Goods Project saya mencapai target produksi yang telah ditentukan dan tidak pernah dibawah target produksi sekalipun.”, dapat diketahui bahwa 50% menjawab ragu karena karyawan CV. Goods Project Bandung masih lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pemimpin seharusnya lebih memperhatikan hal ini agar semua target bisa tercapai.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Banyaknya atau jumlah barang yang dihasilkan oleh hasil produksi yang dinilai dengan angka.

Tabel 4.17.

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas pekerjaan

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
2.	Selama bekerja di CV Goods Project saya tidak pernah menghasilkan produk gagal	F	0	15	9	6	0	54%	Cukup Baik
		%	0	50	30	20	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Selama bekerja di CV Goods Project saya tidak pernah menghasilkan produk gagal", dapat diketahui bahwa 50% tidak setuju karena dalam setiap proyek yang dikerjakan pasti banyak sedikitnya ada terjadi kegagalan. Maka dapat disimpulkan selama bekerja di CV. Goods Project karyawan pernah menghasilkan produk gagal dan hal ini sangat harus diperhatikan demi menjaga kualitas produk yang diciptakan.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Kualitas pekerjaan adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Tabel 4.18.

Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan pekerjaan

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
3.	Saya memahami tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	F	0	8	19	3	0	56.7%	Kurang Baik
		%	0	26.7	63.3	10	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Saya memahami tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya”, dapat diketahui bahwa yang menjawab ragu sebesar presentase 63,3% karena kurang paham dengan prosedur yang telah diberikan dari atasan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang mengerti dengan apa yang dikerjakannya sehingga karyawan tidak mempunyai rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya dan atasan juga harus selalu memberitahu atau mengingatkan bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya wajib dikembangkan oleh seorang karyawan.

Tabel 4.19.

Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
4.	Saya memiliki ide-ide yang kreatif dalam melaksanakan tugas	F	0	10	14	6	0	57.3%	Kurang Baik
		%	0	33.3	46.7	20	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Saya memiliki ide-ide yang kreatif dalam melaksanakan tugas”, dapat diketahui bahwa 46,7% menjawab ragu karena malasnya berfikir untuk memikirkan ide-ide yang baru melainkan hanya mengerjakan dengan cara yang telah ada. Maka dapat disimpulkan karyawan tidak mengeluarkan ide-ide kreatifnya jika sedang menghadapi masalah yang timbul dalam tugasnya.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Kreativitas adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Tabel 4.20.

Tanggapan Responden Mengenai Diandalkan

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
5.	Saya dipercaya oleh rekan kerja ataupun atasan saya	F	0	16	11	1	2	52.7%	Cukup Baik
		%	0	53.3	36.7	3.3	6.7		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan “Saya merupakan orang yang dipercaya oleh rekan kerja ataupun atasan saya.”, dapat diketahui bahwa 53,3% tidak setuju karena melakukan segala sesuatu selalu membebankan pada diri sendiri dan tidak mau berbagi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan tersebut bahwa sesama rekan kerja masih belum bisa saling percaya, masih ada rasa curiga. Untuk atasan sebaiknya memberi kepercayaan yang lebih agar karyawan juga akan mempunyai rasa tanggung jawab di dalam dirinya dalam mengerjakan pekerjannya.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Diandalkan adalah kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

Tabel 4.21.

Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
6.	Saya membantu rekan kerja yang kesulitan tanpa perlu diperintah oleh atasan	F	0	14	9	7	0	55.3%	Kurang Baik
		%	0	46.7	30	23.3	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Saya membantu rekan kerja yang kesulitan tanpa perlu diperintah oleh atasan", dapat diketahui bahwa 46,7% tidak setuju karena kurangnya rasa perduli antar sesama karyawan seharusnya hal seperti ini sudah diwajibkan dalam tim kerja supaya tolong menolong tanpa disuruh oleh atasan agar segala pekerjaan cepat terselesaikan.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Inisiatif adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Tabel 4.22.

Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
7.	Saya bersikap ramah kepada rekan kerja	F	0	8	19	3	0	56.7%	Kurang Baik
		%	0	26.7	63.3	10	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Bersikap ramah kepada rekan kerja", dapat diketahui bahwa 63,3% menjawab ragu karena kurangnya bersosialisasi dan ingin bergaul. Dari pernyataan di atas, karyawan pada CV. Good Project tidak mampu

membagi energi positif, sebaiknya sikap ramah harus diciptakan di lingkungan kerja agar terciptanya suasana yang nyaman.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Kualitas pribadi menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Tabel 4.23.

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
8.	Kualitas kerja saya baik dan dapat dipertanggungja wabkan	F	0	10	14	6	0	57.3%	Cukup Baik
		%	0	33.3	46.7	20	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Saya merasa kualitas kerja saya baik dan dapat dipertanggungjawabkan", dapat diketahui bahwa 46,7% menjawab ragu karena masih ada rasa kurang percaya diri pada karyawan CV. Goods Project Bandung.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Menilai sejauh mana proses atau hasil dari melaksanakan kegiatan, dalam hal sesuai dengan cara ideal melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksudkan aktivitas.

Tabel 4.24.

Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Kriteria
9.	Saya mampu membentuk kerjasama tim yang bagus	F	0	14	10	6	0	54.7%	Cukup Baik
		%	0	46.7	33.3	20	0		

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pernyataan "Dalam bekerja, saya mampu membentuk kerjasama tim yang bagus", dapat diketahui bahwa 46,7% tidak setuju karena diantara karyawan tidak mau bergaul. Maka dapat disimpulkan pernyataan di atas bahwa karyawan CV. Goods Project tidak mau bekerja sama dalam tim dan tidak mau berbaur dan berbagi, hal ini harus di perhatikan oleh pemimpin agar terciptanya hasil yang maksimal.

Menurut Bernardin dan Russell (2003) Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan

spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.890	2.287		1.263	.271
	Kecerdasan spiritual	.832	.286	.466	2.906	.007
	Kecerdasan emosional	.854	.335	.409	2.550	.017

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 2.890 sementara untuk bX_1 sebesar 0.832 dan bX_2 sebesar 0.854, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$\mathbf{Y= 2.890 + 0.832X_1+ 0.854X_2+ \varepsilon}$$

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 2.890 artinya jika Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional bernilai 0, maka Kinerja karyawan akan tetap bernilai 2.890.

Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan spiritual sebesar 0.832 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Kecerdasan spiritual sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.832.

Koefisien Regresi Variabel kecerdasan emosional sebesar 0.854 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan kecerdasan emosional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.854.

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

   Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

   Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

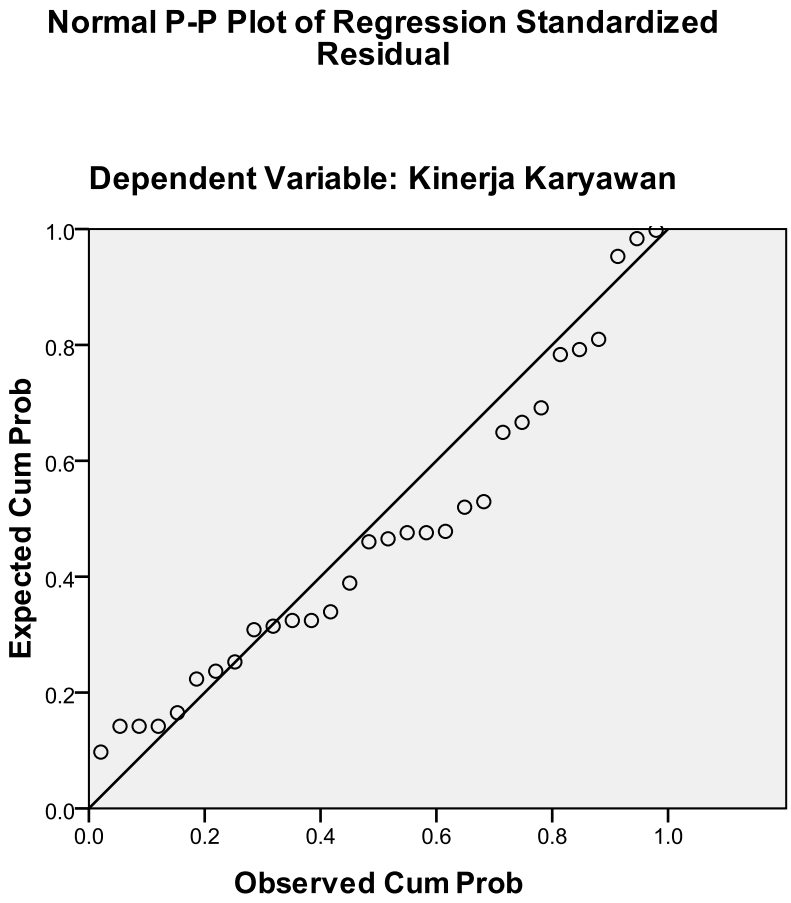
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62167389
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.928
Asymp. Sig. (2-tailed)		.355

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0.355, hasil 0.355 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.4
Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat

kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha(tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.27.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

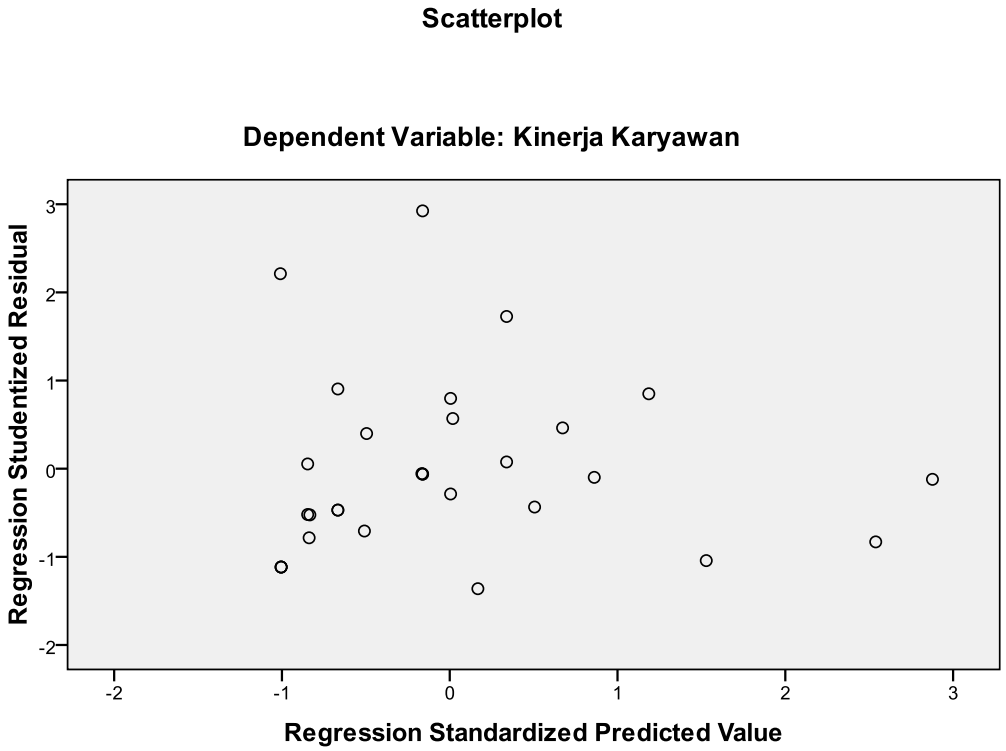
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.890	2.287		1.263	.271		
	Kecerdasan spiritual	.832	.286	.466	2.906	.007	.498	2.009
	Kecerdasan emosional	.854	.335	.409	2.550	.017	.498	2.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3) Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden.Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalammelakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5.
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

4.4.2. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Kecerdasan spiritual dengan Kinerja karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kecerdasan spiritual dengan Kinerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28
Koefisien Korelasi Kecerdasan spiritual
Dengan Kinerja karyawan

Correlations

			Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kecerdasan Spiritual	Correlation Coefficient	1.000	.730**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.730**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.730 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Kecerdasan spiritual dengan Kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi cukup baik.

2) Korelasi Secara Parsial antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.29
Koefisien Korelasi Kecerdasan emosional dengan Kinerja karyawan

Correlations

			Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.781**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.781**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.781 berdasarkan kriteria korelasi (0,61 – 0,80) Kecerdasan emosional dengan Kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi cukup baik.

4.4.3. Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien

determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.30

Koefisien Determinasi antara Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809[a]	.655	.629	3.75341	.948

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.655 atau 65,5% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.31

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.890	2.287		1.263	.271			
	Kecerdasan spiritual	.832	.286	.466	2.906	.007	.756	.488	.329
	Kecerdasan emosional	.854	.335	.409	2.550	.017	.739	.441	.289

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Kecerdasan spiritual = 0,466 x 0,756 = 0,35 atau 35%
2. Kecerdasan emosional = 0,409 x 0,739 = 0,30 atau 30%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual sebesar 35%, sementara yang paling terkecil adalah kecerdasan emosional sebesar 30%

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F\ hitung = \frac{Jk_{regresi}/K}{Jk_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana:

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

N= Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat.Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*.Jika nilai $F_{hitung} > F_{krisis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment atau dikenal dengan rumus Pearson.

b) Hipotesis

H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kecerdasan spiritual) dan Variabel X_2 (Kecerdasan emosional) Terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan).

H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kecerdasan spiritual) dan Variabel X_2 (Kecerdasan emosional) Terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan).

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

Tabel 4.32.

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

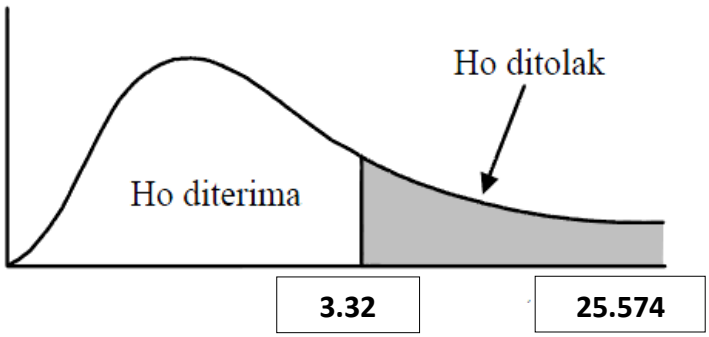
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.588	2	360.294	25.574	.000[a]
	Residual	380.379	27	14.088		
	Total	1100.967	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tabel 4.32. diatas didapatkan nilai f_{hitung}sebesar 25.574, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 30 – 3 = 27 sehingga didapat f_{tabel}(2 ; 27) sebesar 3,32 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (25,574> 3,32) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat

pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan di CV. Goods Project Bandung



Gambar 4.6
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

4.4.4.2. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan secara parsial dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.

b.jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan spiritual terhadap Variabel Kinerja karyawan.

- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan spiritual terhadap Variabel Kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

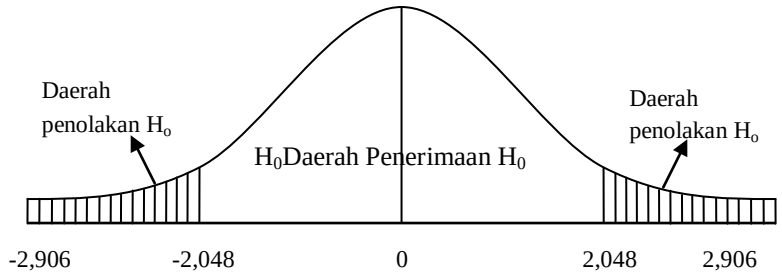
Tabel 4.33.

Tabel Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.890	2.287		1.263	.271
Kecerdasan spiritual	.832	.286	.466	2.906	.007
Kecerdasan emosional	.854	.335	.409	2.550	.017

a . Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari output tabel 4.33. diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kinerja karyawan (X_1) sebesar 2,906, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 30 – 2 – 1 = (0,025 ; 27) yaitu 2,048, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,906> 2,048) dan sig (0.007 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan di CV. Goods Project Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.7.
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan

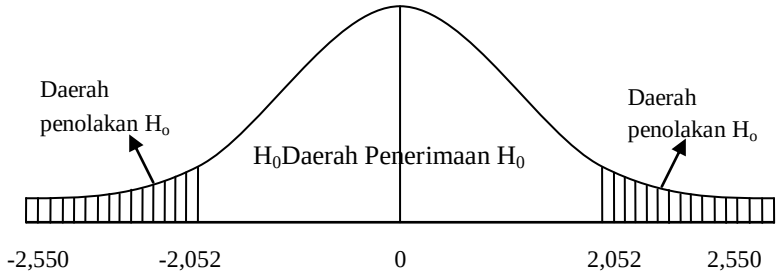
2) Pengujian Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan emosional terhadap Variabel Kinerja karyawan.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan emosional terhadap Variabel Kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window.*

Dari output tabel 4.33 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan emosional (X_2) sebesar 2,550, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 30 – 2 – 1 = (0,025 ; 27) yaitu 2,052, dikarenakan t_{hitung} > t_{tabel} (2,550> 2,052) dan sig (0.017 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan di CV. Goods

Project Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.8.
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan

4.4.5. Analisis Keterkaitan Antara Variabel

4.4.5.1. Analisis Keterkaitan Antara Variabel Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 25.574 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Goods Project Bandung.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paisal & Susi Anggraini (2010) yang menyatakan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.5.2. Analisis Keterkaitan Antara Variabel Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,906 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Goods Project Bandung.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zohar dan Marshall (2007) yang menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.5.3. Analisis Keterkaitan Antara Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,550 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Goods Project Bandung.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryana kuswandi jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaiman (2012) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.