

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BANK MUAMALAT KC PALU**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

Oleh:

NUR AINUN

NIM: 183150170

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu” adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 12 Juli 2022 M
12 Zulhijah 1443 H

Penulis

Nur Ainun
NIM. 183150170

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, hingga umatnya hingga akhir zaman nanti. Allahumma Aamiin.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk kelulusan dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali menemui hambatan-hambatan. Akan tetapi alhamdulillah berkat doa, semangat, motivasi, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Jembo Daudo dan Ibu Aima Baa Pandjori yang selalu memberikan nasihat, motivasi, dan dukungan baik secara material maupun nonmaterial.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I selaku Dosen Penasehat Akademik dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Datokarama Palu sekaligus sebagai , beserta jajarannya.
4. Bapak Irham Pakkawaru, S.E., M.SA., Ak., C.A selaku Ketua Jurusan dan Bapak Abdul Jalil, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah UIN Datokarama Palu yang telah banyak mengarahkan dan memudahkan perencanaan awal hingga akhir penulisan pada skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Sofyan Bachmid, S.pd., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Syafaat, S.E., Ak., MSA selaku Dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukan untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini serta motivasinya yang begitu besar pada penulis.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu yang telah memberikan ilmu bagi peneliti selama perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Karyawan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu yang telah membantu peneliti.
9. Pimpinan dan Seluruh Pegawai Bank Muamalat KC Palu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan membantu proses penelitian.

10. Kakak tercinta Yumrianti S.Pdi, Mirnawati S.E, Munifa S.EI Haifa S.H,
Dan seluruh keluarga besar peneliti yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan studi.
10. Sahabat-sahabat saya Sri wahyuni, Hesni Gaibia, Cindy Claudia, Nurul Magfira. yang telah banyak membantu penulis dengan mengorbankan banyak tenaga dan waktu
11. Dan kepada semua pihak yang ikut andil dalam perjalanan hidup penyusun yang belum disebut di atas, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih atas segala bantuan selama proses penulisan skripsi ini.

Demi kesempurnaan tugas akhir ini penulis mengharap kritik dan saran dari pembaca. Kritik dan saran penulis butuhkan agar tugas akhir ini menjadi lebih baik dan digunakan sebagaimana fungsinya.

Akhirnya kepada Allah SWT jua kita memohon taufik dan hidayah-Nya serta pahala berganda untuk kita semua. Aamiin Allahumma Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palu, 12 Juli 2022 M

12 Zulhijah 1443 H

Penulis

Nur Ainun
NIM. 183150170

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A...Latar Belakang Masalah.....	1
B...Rumusan Masalah.....	6
C...Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D...Garis-Garis Isi.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A...Penelitian Terdahulu.....	9
B...Kajian teori.....	13
1...Kecerdasan intelektual	
2...Kecerdasan Emosional	
3...Kinerja Pegawai	
C...Kerangka Pemikiran	26
D...Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A...Pendekatan dan Desain Penelitian.....	28
B...Populasi dan Sampel Penelitian	29
C...Variabel Penelitian	30
D...Definisi Operasional	31
E... Instrumen Penelitian	34
F... Teknik Pengumpulan Data	35
G...Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A...Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia.....	44
B...Hasil Penelitian.....	47
C...Uji Kualitas Data.....	52
D...Uji Asumsi Klasik.....	54
E... Analisis Regresi Liner Berganda.....	57
F... Uji Hipotesis.....	59
G...Pembahasan.....	62

BAB V PENUTUP

A...Kesimpulan.....	64
B...Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai.....	29
Tabel 3.2 Definisi Oprasional.....	31
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Kecerdasan Intelektual.....	49
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional.....	50
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kinerja.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas.....	56
Tabel 4.10 Uji Park.....	57
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	26
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket (Kuesioner)

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data

Lampiran 3 Tabel R

Lampiran 4 Tabel T

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Surat izin penelitian

Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara dan penelitian

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Nur Ainun

Nim : 18.3.15.0170

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamlat KC Palu

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamlat KC Palu. Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini maka penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Muamlat KC Palu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh secara signifikan. Namun secara simultan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamlat KC Palu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.¹ Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dapat dicapai suatu organisasi. Faktor utama penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas pegawai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut.²

Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual (IQ) didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide,

¹Rudianto, "*Akuntansi manajemen: informasi untuk pengambilan keputusan strategi*", (Cet.1; Jakarta: Erlangga, 2013), 189.

²Harbani Pasolong, "*Teori Administrasi Publik*", (Bandung: CV Alfabeta, 2013), 175.

simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis.³ Menurut Eysenck seorang pegawai yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal ini dikarenakan seseorang dengan IQ lebih tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.⁴

Dunia kerja terutama dalam perbankan mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh pegawai misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, kinerja seorang pegawai tidak boleh hanya mengandalkan kecerdasan intelektual saja melainkan juga harus didukung keterampilan lain yaitu kemampuan pengendalian emosi. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kecerdasan emosional lebih banyak diperlukan. Kecerdasan emosional atau yang bisa disebut dengan EQ (*Emotional Quotient*) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi

³Sunar Eysenck, "*Edisi Lengkap Tes IQ, EQ r SQ*", (Cet. I; Yogyakarta: Flashbooks), 160.

⁴Ibid, 32.

akan suatu hubungan. Sedangkan kecerdasan (*intelligence*) mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan.⁵

Masih banyak masyarakat yang beranggapan bahwa semakin tinggi IQ (*Intelligence Quotient*) seseorang maka semakin berhasil orang tersebut dalam pekerjaan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Goleman. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan EQ (Emosional Quotient) menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang. Sedangkan kecerdasan IQ (*Intelligence Quotient*) hanya menentukan sebesar 20%.⁶ Oleh karena itu, diperlukan adanya keseimbangan yang baik antara kecerdasan intelektual (IQ) dengan kecerdasan emosional (EQ). Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tanpa ditunjang dengan kecerdasan intelektual yang baik belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan kecerdasan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain yaitu pengendalian emosi untuk menjadi yang terdepan. Sumber daya manusia merupakan yang terpenting dalam suatu perusahaan dimana karyawan memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan asset perusahaan yang kinerja

⁵Hari Baktio, "*Kecerdasan Emosi*," (Jakarta: Widyaswara Utama, 2013), 19.

⁶Cut Abigail Ode, "*Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Cabang Binjai*," Skripsi Diterbitkan (Medan: Universitas Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, 2011), 11.

karyawan tak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi dalam menguasai dan mengelola diri sendiri.

Salah satu penilaian kinerja terhadap pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu sebagaimana terlaksana, mencerminkan kemampuan pegawai untuk memahami tujuan perusahaan, sasaran dan harapan perusahaan. Perusahaan menuntut pegawainya untuk bertindak cepat, tepat, dan akurat serta harus dikerjakan dengan keluwesan dan keramahan dalam melayani nasabah. Masalah yang timbul dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan adalah kreatifitas dan inisiatif karyawan untuk melakukan sesuatu yang menurutnya lebih baik akan hanya menjadi keinginan dan harapan yang tidak terlaksana karena terbebani dan terikat oleh kebijakan perusahaan atau pendapat yang berbeda dengan atasan.

Kemudian kemampuan intelektual yang diperlukan untuk menjalankan kecerdasan angka, kecerdasan verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif, dan visualisi spasial. Karena pekerjaan yang berbeda-beda tersebut menuntut pegawai tersebut untuk menggunakan kecerdasan intelektualnya. Makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam pekerjaan, makin banyak penalaran induktif, penalaran deduktif dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, kecerdasan intelektual yang tinggi akan mendukung kinerja karyawan sehingga apabila terjadi hambatan dalam perkerjaan karyawan tersebut dapat memperoleh pemecahan masalahnya dan meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya masalah hasil kerja yang mengalami penurunan, pencapaian target masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan. Selain itu, perusahaan

memuntut agar karyawan memiliki kreatifitas dan inisatif karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dapat mempersingkat waktu dan memperoleh hasil yang maksimal sehingga nasabah memperoleh pelayanan yang terbaik.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan kecerdasan emosional diantaranya adalah menghadapi nasabah yang mempunyai tingkat pemahaman yang berbeda-beda disebabkan oleh latar belakang faktor pendidikan yang beranekaragam sehingga mengakibatkan pegawai harus mengendalikan emosinya, kemudian ketidak puasan nasabah dalam menerima penjelasan dari pegawai yang melayani keluhan-keluhan nasabah maka pegawai tersebut harus mampu memanajemen dirinya sehingga emosi yang timbul tidak menjadi kemarahan bagi nasabah karena nasabah harus diberikan pelayanan yang terbaik agar menjadi nasabah yang tetap di Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu sehingga tingkat kinerja pegawai semakin tinggi dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan, dimana banyak pekerjaan yang dilakukan para pegawai berkaitan dengan ketelitian, kejelian, ketepatan dalam menghitung, keramahan, kesopanan serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.

Dari sisi aset perbankan tersebut membukukan pertumbuhan 35,09% yoy dari Rp 51,24 triliun menjadi Rp 52,06 triliun hingga kuartel ke tiga 2021. Ekuitas bank muamalat meningkat 0,51% yoy dari Rp 3,96 triliun menjadi Rp 3,98 triliun hingga september 2021.⁷ Penyebab menurunnya eksistensi bank muamalat adalah

⁷Mayzal Walfajri, "Bakal Rights Issue, Begini Kondisi Keuangan Bank Muamalat Hingga Kuartel III-2021", Kontan.co.id. Diakses pada 24 juni 2022.

dari sisi permodalan dan bukan likuiditas, permasalahan modal terjadi sebab para pemilik saham tersebut tidak dapat meningkatkan porsi permodalan kepada bank muamalat. Porsi modal yang ada belum mampu mendorong manajemen untuk melakukan ekspansi dari segi produk, hal itu diduga berdampak dan tidak meningkatkan jumlah nasabah. Kondisi tersebut menuntut manajemen untuk meningkatkan kinerjanya apabila kemampuan dan kepribadian pegawai menurun maka akan berdampak pada implementasi kinerja pegawai yang kurang maksimal sehingga tidak tercapainya target kerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Muamalat KC palu?
2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?
3. Apakah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara serempak terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan berguna untuk kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Adapun kegunaan teoritis dan kegunaan praktis penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber rujukan untuk menambah pengetahuan dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta menjadi dokumen perguruan tinggi yang digunakan sebagai acuan oleh civitas akademik.

- b. Kegunaan secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memiliki nilai guna terutama bagi pendidik dan peserta didik dalam proses pembelajaran, sehingga dapat menumbuhkan kedisiplinan peserta didik secara maksimal.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahsan dalam skripsi, maka peneliti membagi skripsi menjadi lima bab. Secara umum garis-garis besar isi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional, dan garis-garis besar isi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan lebih mendalam mengenai penelitian terdahulu, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, operasional variabel penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil sebelumnya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian:

Penelitian yang dilakukan oleh Sri langgeng ratnasari. Tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja karyawan, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari. Tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan sape kabupaten bima, menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sape kabupaten bima. Besarnya

⁸ Sri langgeng ratnasari. "*kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan,*" *journal of Applied Business Administration*. <http://jurnal.polibatam.ac.id>, September 2020

pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sape kabupaten bima.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan. Tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan intelektual. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan emosional. Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosional nya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi serta pengaruh secara simultan antara kedua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan

⁹ Wulandari. "Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan sape kabupaten bima, Menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh bahwa positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sape kabupaten bima," Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Vol, 2, Nol 1, 2021, 154.

emosional karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh R. Endah Adinda Bestari dan Marhalinda. Tentang Kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan emosional (EQ), dan Kecerdasan spritual mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk area bekasi. Menyatakan bahwa Kecerdasan itelektual dan Kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Tbk area bekasi, dan Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan.¹¹

Tabel 1.1 Penelitian Perdahulu

NO	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan kecerdasan	Menggunakan variabel X yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan	Menggunakan kecerdsan spritual, kecerdasan liguistik. penelitian ini berada di hotel	Kecerdasan intelektual, keerdasan emosional, kecerdasan spritual, kecerdasan

¹⁰ Prasetyo Kurniawan. "Tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdek.," Jurnal Ilmiah, manajemen sumber daya manusia, Vol. 3, No 3, 2020, 262.

¹¹ R. Endah Adinda Bestari, Marhalinda "Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spritual Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Area Bekasi" Jurnal Ilmu Administrasi, 2017.

	linguistik terhadap kinerja karyawan	emosional	D'Merlion batam, indoneisa	liguistik, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan sape kabupaten bima	Menggunakan variabel X kecerdasan emosional	Penelitian ini berada di kantor kecamatan sape kabupaten bima.	Tingkat kerja pegawai pada kantor kecamatan sape kabupaten bima, di ukur berdasarkan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, afektivitas dan kemandirian.
	Pengaruh	Menggunakan	Penelitian ini	Semakin

3	kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank rakyat indoneisa (persero) cabang tanggerang merdeka	dua variabel X kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional	berada di PT. Bank rakyat indonesia (perso) cabang tanggerang merdeka.	tinggi dan baik kecerdasan intelektual karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
4	Kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan emosional (EQ), dan Kecerdasan spritual.	Menggunakan dua variabel X Kecerdasan intelektual, dan Kecerdasan emosional dan menggunakan variabeel Y	Penelitian ini berada di PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk area bekasi.	Kecerdasan itelektual dan Kecerdasan spritual brpengaruh signifikan terhadap

	Mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk area bekasi	Kinerja karyawan.		kinerja karyawan. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan.
--	---	-------------------	--	---

B. Kajian Teori

1. Kecerdasan Intelektual

a. Pengertian Keerdasan Intelektual

Kecerdasan dalam bahasa Inggris disebut *telegence*, dan bahasa Arab disebut Al Zaka, menurut arti bahasa adalah pemahaman, kecepatan, dan kesempurnaan sesuatu.¹² Dalam arti kemampuan ganda dalam memahami sesuatu secara cepat, tepat dan sempurna. Kecerdasan dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah perihal cerdas, intelegensi. kesempurnaan akal budi (seperti kepandaian, ketajaman pemikiran). Kecerdasan memiliki pengertian yang sangat luas.¹³

Intelektual atau intelegensi berasal dari Bahasa *Latinintelligere* yang berarti mengorganisasikan, menghubungkan, atau menyatukan satu dengan yang

¹²Ramayulis, *Psikologi Agama*(Jakarta: Kalam Mulia, 2022), 85.

¹³Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Departemen Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,2013), 262

lain (*to organize, to relate, to bind together*). Menurut panitia istilah pada gogis yang mengangkat pendapat Stern, yang dimaksud dengan intelektual adalah “daya menyesuaikan diri dengan keadaan baru menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuannya.”¹⁴

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang menuntut pemberdayaan otak, hati, jasmani, dan pengaktifan manusia untuk berinteraksi secara fungsional dengan yang lain.¹⁵ Kecerdasan Intelektual atau IQ mula-mula di perkenalkan oleh Alfred Binet, ahli psikologi dari Prancis pada awal abad ke 20. Alfred Binet, seorang tokoh utms perintis pengukuran intelegensi yang hidup antara tahun 1857-1911, bersama *Theodore Simon* mendefenisikan intelegensi terdiri atas tiga komponen, yaitu (a) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, (b) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan, dan (c) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri atau melakukan *autocriticism*.¹⁶

Pengertian kecerdasan intelektual (IQ) menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Surya Brata, kecerdasan intelektual (IQ) di defenisikan sebagai kapasitas yang bersifat umum dari individu untuk mengadakan penyesuaian terhadap situasi-situasi baru atau masalah yang dihadapi.

¹⁴ Yudrik Jahja, *Psikologi Perkembangan*, (Jakarta: Kencana, 2011), 43.

¹⁵Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Departemen Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,2013), 262.

¹⁶Saifuddin Azwar, *Pengantar Psikologi Intelegensi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2013),5.

2. Sorenson, kecerdasan intelektual (IQ) adalah kemampuan untuk berpikir abstrak, belajar merespon, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan.
3. Stern, kecerdasan intelektual (IQ) adalah daya menyesuaikan diri dengan keadaan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuannya.
4. Freeman, kecerdasan intelektual dipandang sebagai *capacity to integrate experiences, capacity to learn, capacity to perform tasks regarded by psychologist as intellectual and capacity to carry on abstract thinking*. Orang yang memiliki kecerdasan intelektual adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menyatukan pengalaman-pengalaman, kemampuan untuk belajar dengan lebih baik, kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dengan memperhatikan aspek psikologis dan intelektual dan kemampuan untuk berpikir abstrak.
5. Vernon, merumuskan intelegensi sebagai kemampuan untuk melihat hubungan yang relevan diantara obyek-obyek atau gagasan-gagasan, serta kemampuan untuk menerapkan hubungan-hubungan ini kedalam situasi baru yang serupa.¹⁷

Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah bentuk kemampuan individu untuk berpikir, mengolah dan menguasai lingkungannya secara maksimal serta bertindak secara terarah dan dapat menyimpulkan suatu hal. Kecerdasan intelektual berbeda pada setiap orang dalam memecahkan masalah yang dihadapinya dalam pembelajaran.

¹⁷Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 129.

b. Indikator Kecerdasan Intelektual

Adapun indikator kecerdasan intelektual sebagai berikut:¹⁸

- 1) Kemudahan dalam menggunakan bilangan. Yaitu kemampuan seseorang yang bisa dengan mudah menggunakan bilangan, baik itu menambah, mengurangi, mengalikan dan membagi.
- 2) Efisiensi dalam berbahasa. Yaitu kemampuan seseorang yang bisa menulis dan berbicara seefisien mungkin, sehingga orang lain lebih mudah mengerti, serta memahami dan mengerti makna kata yang diucapkan.
- 3) Kecepatan dalam pengamatan. Yaitu kemampuan seseorang mengamati sesuatu dengan cepat dan mampu mengambil kesimpulan atas apa yang telah ia amati.
- 4) Kemudahan dalam mengingat. Yaitu kemampuan seseorang yang dengan mudah mengenali objek dengan cepat dan tepat.
- 5) Kemudahan dalam memahami hubungan. Yaitu kemampuan seseorang yang dengan tepat dapat melihat dan mengerti hubungan benda dalam suatu ruangan.
- 6) Imajinasi. Yaitu kemampuan seseorang dalam berfikir untuk menciptakan ide-ide yang bermanfaat dan bisa diterapkan di kehidupan nyata.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) adalah kepekaan mengenali dan mengelola perasaan sendiri (*self awareness*) dan orang lain

¹⁸Badrul Munier Buchori, *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*, (Yogyakarta: Psikopedia, 2016), 14.

(*empathy*). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenal suasana kebathinan dirinya dan orang lain, mampu mengolah emosinya menjadi sebuah potensi, sumber motivasi, dasarinteraksi sosial, dan sebagainya, yang kesemuanya mengarah kepada prilaku dan kepribadiannya.¹⁹

Kecerdasan emosional menurut Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi kedalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.²⁰

Emotional dengan kata dasar emosi berasal dari akar kata bahasa latin '*movere*' yang berarti 'menggerakkan, bergerak.' Kemudian ditambah dengan awalan 'e' untuk meberi arti 'bergerak menjauh.' Makna ini menyiratkan kesan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dengan emosi.²¹ Daniel Goleman dalam mendefinisikan emosi merujuk pada makna yang paling harfiah yang diambil dari *Oxford English Dictionary* yang memaknai emosi sebagai

¹⁹Dani Ronnie, *The Power of Emotional and Adversity Quotient for Teachers*, (Jakarta: Hikmah, 2006), 96.

²⁰Putu Suardiana Utama, *Kecerdasan Emosional*. Dalam putusuardiana.blogspot.com/2014/12/kecerdasan-emosional-eq.html?m=1# /diakses 26 Maret 2022, Pukul 10:58 Wita.

²¹Darwis Hude, *Emosi Penjelajahan Religio Psikologis tentang Emosi Manusia di dalam Al-Quran*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 16.

setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-luap.²²

Sementara itu, Chaplin dalam *Dictionary of Psychology* mendefinisikan emosi sebagai suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dari perubahan perilaku. Chaplin membedakan emosi dengan perasaan, dan mendefinisikan perasaan (*feelings*) adalah pengalaman disadari yang diaktifkan baik oleh perangsang eksternal maupun oleh bermacam-macam keadaan jasmaniah.²³

Menurut Daniel Goleman, sesungguhnya ada ratusan emosi bersama dengan variasi, campuran, mutasi, dan nuansanya sehingga makna yang dikandungnya lebih banyak, lebih kompleks, dan lebih halus dari pada kata dan definisi yang digunakan untuk menjelaskan emosi. Meskipun emosi itu sedemikian kompleksnya, namun Daniel Goleman mengidentifikasi sejumlah kelompok emosi, yaitu sebagai berikut:

1. Amarah, di dalamnya meliputi brutal, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan, tindak kekerasan, dan kebencian patologis.
2. Kesedihan, di dalamnya meliputi pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan, depresi.

²²Mohammad Ali dan Mohammad Asroni, *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010),62.

²³Ibid.

3. Rasa takut, didalamnya meliputi cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, sedih, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, panik, dan fobia.
4. Kenikmatan, didalamnya meliputi bahagia, gembira, ringan puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, terpesona, puas, rasa terpenuhi, girang, senang sekali, dan mania.
5. Cinta, didalamnya meliputi penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasadekat, bakti, hormat, kasmaran, dan kasih sayang.
6. Terkjeut, didalam nya meliputi terkesiap, takjub, dan terpana.
7. Jengkel, didalamnya meliputi hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka, dan mau muntah.
8. Malu, didalamnya meliputi rasa bersalah, malu hati, kesal hati, menyesal, hina, aib, dan hati hancur lebur.

Dari deretan daftar emosi tersebut, berdasarkan temuan penelitian Paul Ekman dari *University of California* di San Fransisco, ternyata ada bahasa emosi yang dikenal oleh bangsa-bangsa di seluruh dunia, yaitu emosi yang diwujudkan dalam bentuk ekspresi wajah yang didalamnya mengandung emosi takut, marah, sedih dan senang.²⁴

Pengembangan emosi menuju kecerdasan emosional ditujukan untuk mengelola perasaan sedemikian sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang memungkinkan bekerja sama dengan lancar menuju sasaran bersama. Proses emosi agar memberikan reaksi yang positif maka emosi tersebut harus dapat

²⁴Ibid, 63.

dikontrol, dikendalikan, dan diarahkan. Kemampuan mengontrol, mengendalikan, dan mengarahkan emosi agar dapat memberikan kemanfaatan bagi dirinya adalah suatu bentuk kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional hal urgen dalam mengembangkan kepribadian agar lebih optimal dan fungsional potensi dirinya.²⁵

Pendapat Cooper dan Sawaf kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi.²⁶ Dimana kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan untuk membangun produktif dan meraih keberhasilan.

b. Indikator kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman dalam Nihayatus mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

a. Kesadaran diri

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakan kannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan

²⁵Abdul Halik, *Implementasi Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Intellectual, Emotional, dan Spritual Quotient (Telaah Kritis di Universitas Muhammadiyah Parepare)*, Disertasi Doktor (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2013), 130-131.

²⁶NuqmanRifai, *Pengertian Kecerdasan Emosional Menurut Para Ahli*. Dalam sekolah psikologi. blogspot.com/2017/12/pengertian-kecerdasan-emosional-menurut-para-ahli.html?m=1/ diakses 26 Maret 2022, 11:21.

mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. Pengendalian diri

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivasi

Adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

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

e. Keterampilan Sosial

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan kan

hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerjasama dalam tim.²⁷

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.²⁸ Menurut Babin dan Boles, kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terikat dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja/non kerja.²⁹ Sedangkan menurut Hanif Ismail dan Darsono Prawironegoro, kinerja ialah pencapaian seseorang, tim,

²⁷Nihayatus Zulfa. Skripsi *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*. 2018.

²⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 22.

²⁹Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 61.

unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya.³⁰

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti adalah sebagai berikut:³¹

1. Mengetahui keterampilan dan pengetahuan karyawan.
2. Sebagaidasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendaya gunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

³⁰Hanif Ismail dan Darsono Prawironegoro.*Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), hal. 197

³¹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hal. 264-265.

6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagiatasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutemeister dalam Srimulyono mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor kemampuan meliputi:
 - a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
2. Faktor motivasi meliputi:
 - a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b. Serikat kerja kebutuhn individu: fisiologis, sosial danegoistik.
 - c. Kondisi fisik: lingkungan kerja.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja sebagai berikut:³²

1. Kualitas. Ialah kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

³²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 22.

2. Kuantitas. Ialah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ialah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Ialah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

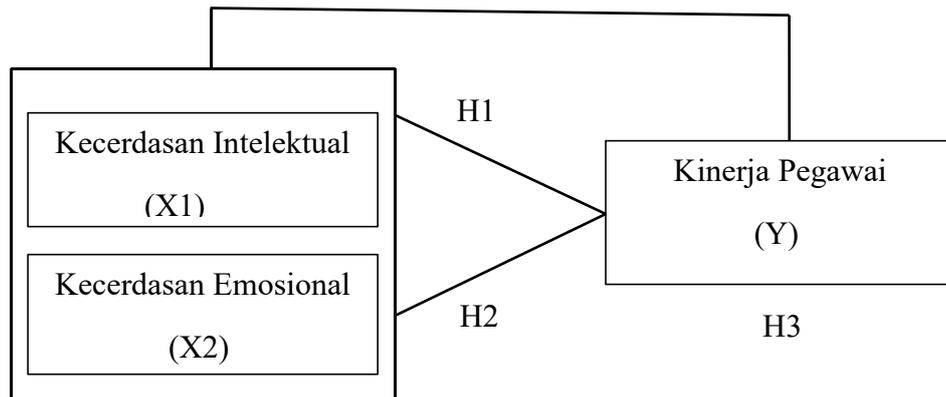
e. kinerja Perusahaan

Perusahaan menjadikan laporan tahunan dan laporan keuangan sebagai sarana untuk menjelaskan aktivitas keuangan yang dilakukan selama satu periode. Berbagai pihak menggunakan sesuai kepentingannya terhadap perusahaan namun sejauh mana kemanfaatan informasi bagi pengguna informasi, juga tergantung pada tingkat pengungkapan (*disclosure*) dari laporan tersebut.

Pengungkapan dalam laporan keuangan menjadi bagian penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pengguna dalam memahami kondisi riil perusahaan. Nanti dalam praktiknya, perusahaan dalam menyajikan berbeda dari sisi kualitasnya. Tentunya hal ini dapat menimbulkan kekeliruan dalam memahami laporan keuangan, akibatnya para pengguna informasi mengalami kesalahan

penilaian (*missvalued*), baik *undervauled* maupun *overvauled* yang berakibat pada kesalahan dalam pengembalian keputusan.³³

C. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X₁ : Kecerdasan Intelektual

X₂ : Kecerdasan Emosional

Y : Kinerja Pegawai

→ : Pengaruh Secara Parsial

→ : Pengaruh Secara Serempak

D. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, telaah teoritis dan kerangka teori yang telah diuraikan di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

³³ Muhammad syafaat, Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Pengungkapan Laporan Keuangan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdapat Di BEI), *Jurnal Ekonomi Perbankan Dan Keuangan Syariah* Vol. 2 No. 2 Tahun 2020

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu. (H1)
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu.(H2)
3. Terdapat pengaruh secara serempak antarakecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu. (H3)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi dimasa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis

tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.³⁴

Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).³⁵ Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan yang mendasarinya, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal dimana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional serta pengaruhnya terhadap implementasi kinerja pegawai Bank muamalat indonesia di kota palu.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁶

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D*, (Cet. XXI; Bandung: Alfabeta, 2015), 14.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), 11.

³⁶ Ibid, 117.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank muamalat KC Palu yang berjumlah 32 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	<i>Branch manager</i>	1
2	<i>branch office service manajer</i>	1
3	<i>beneficial owner</i>	1
4	<i>free of payment</i>	1
5	<i>operation officer</i>	1
6	<i>bank identification code</i>	4
7	<i>relationship manager bisnis</i>	3
8	<i>tele collection</i>	2
9	<i>audit control</i>	2
10	<i>customer service</i>	5
11	<i>Teller</i>	5
12	standar biaya masuk	2
13	<i>Security</i>	4

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya dimiliki oleh populasi tersebut, apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diberlakukan oleh populasi.³⁷ Dalam menentukan responden yang akan dijadikan sampel, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh karena populasi pada seluruh pegawai Bank Muamalat kc Palu. Teknik sampling jenuh yaitu teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi yaitu 32 orang.

³⁷Ibid, 118.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.³⁸ Menurut Hardani variabel dibedakan ke dalam beberapa jenis diantaranya:³⁹

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *kecerdasan intelektual (X₁)* dan *Kecerdasan emosional (X₂)*.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Dengan kata lain, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dilambangkan dengan huruf Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *kinerja karyawan (Y)*.

D. Definisi Operasional

³⁸Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Edisi I, Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 61.

³⁹Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Cet. I; Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 305.

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel. Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2 Definsi Operasional

No	Variabel	Dimensi	Definisi Operasional	Indikator
1	Kecerdasan Intelektual	<i>Kecerdasan intelektual</i> (X1)	<i>Kecerdasan Intelektual</i> adalah kecerdasan yang menuntut pemberdayaan otak, hati, jasmani, dan pengaktifan manusia untuk berinteraksi secara fungsional dengan yang lain. ⁴⁰	a.Kemudahan dalam menggunakan bilangan b.Efisiensi dalam berbahasa c.Kecepatan dalam pengamatan d.Kemudahan dalam mengingat e.Kemudahan dalam

5. ⁴⁰Saifuddin Azwar, *Pengantar Psikologi Intelegensi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013),

				memahami hubungan f. Imajinasi. ⁴¹
2	Kecerdasan emosional	Kecerdasan emosional (X2)	<i>Kecerdasan Emosional</i> menurut Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur	a. Kesadaran diri b. Pengendalian diri c. Motivasi d. Empati e. Keterampilan Sosial. ⁴²

⁴¹Badrul Munier Buchori, *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*, (Yogyakarta: Psikopedia, 2016), 14.

⁴²Nihayatus Zulfa. Skripsi *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*. 2018.

			keadaan jiwa. ⁴³	
3	Kinerja	Kineja (Y)	Menurut Kinerja adalah kerjabaik kualitas kuantitas dicapai seseorang melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. ⁴⁴	a.Kualitas b.Kuantitas c.Ketetapan waktu d.Evektivitas e.Kemandirian 45

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau media yang digunakan peneliti sebagai pengumpul data dalam melakukan penelitian dapat berupa kuesioner dan lain-lain.⁴⁶ Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa

⁴³Putu Suardiana Utama, *Kecerdasan Emosional*. Dalam putusuardiana. Blogspot. com/ 2014/ 12/ kecerdasan-emosional-eq.html?m=1# /diakses 26Maret 2022, Pukul 10:58 Wita.

⁴⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 22.

⁴⁵Ibid.

⁴⁶Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Versi 17*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 15.

angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan disebarakan kepada responden. Kuesioner atau angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis dari peneliti kepada responden untuk dijawab.⁴⁷

Instrumen ini bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pembagian skor sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala Likert

PERNYATAAN	SKOR POSITIF
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-ragu (KS)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber : Riduwan & Akdon

Skor pada skala likert digunakan untuk pertanyaan atau pernyataan yang bernilai positif. Jika pertanyaan atau pernyataan tersebut bernilai negatif, bobot skor akan bernilai sebaliknya.

F. Teknik Pengumpulan Data

⁴⁷Ismail Suardi Wekke, et al., *Metode Penelitian Sosial*, (Cet. I; Yogyakarta: Gawe Buku, 2019), 74.

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh dan mengukur berbagai informasi tentang variabel yang diteliti. Jenis-jenis data dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data.⁴⁸ Data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya, sehingga periset merupakan tangan pertama yang memperoleh data tersebut.⁴⁹ Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu. Kuesioner adalah metode pengumpulan data primer yang menggunakan item pertanyaan dan pernyataan dengan format tertentu. Kuesioner memiliki keunggulan karena memuat informasi yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian.⁵⁰

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data publikasi yang dikumpulkan oleh pihak lain, orang atau lembaga tertentu, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan yang lain

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian*, 193.

⁴⁹Danang Sunyoto, *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, (Cet. II; Yogyakarta: CAPS, 2018), 28.

⁵⁰Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, (Cet. I; Yogyakarta: Andi, 2015), 52.

berupa informasi yang relevan dengan permasalahan yang ada.⁵¹ Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Contohnya buku, jurnal, laporan perusahaan, internet dan sebagainya yang berkaitan dengan objek penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menguji hipotesis. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan.⁵² Data tersebut digunakan untuk menganalisis “Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Muamalat Indonesia.” Untuk mempermudah dalam mengolah dan menganalisis data, dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Mengkategorikan hasil kuisioner berdasarkan kategori. Pada penelitian ini, kategori responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

b. Statistik Deskriptif

Statistik mengenai hasil presentase dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden. Persentase dibagi sesuai dengan metode pengambilan data pada

⁵¹Sunyoto, *Konsep Dasar*, 42.

⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian*, 13.

penelitian ini yaitu dengan skala likert yang dimana jawaban responden berdasarkan skala 1 sampai dengan 5 yaitu 1 adalah sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, 5 sangat setuju.

2. Uji Kualitas Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur variabel dengan menggunakan kuesioner maka harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian bertujuan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul dan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Alat ukur atau instrument yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu validitas dan reliabilitas.⁵³

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁵⁴ Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 5\%$, Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut:

r hitung $>$ r tabel , maka pernyataan tersebut valid.

⁵³Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Cet. I; Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 84.

⁵⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*, (Cet. VII; Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 52.

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Corbac'h Alpha* $> 0,70$.⁵⁵

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel atau pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, sehingga data tersebut tidak normal. $p < 0,05$ distribusi data tidak normal. $p > 0,05$ distribusi data normal.

⁵⁵Ibid, 47.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.⁵⁶

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu observasi dengan yang lain.⁵⁷ Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

⁵⁶Ibid, 103-104.

⁵⁷Ibid, 134.

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji *glejser* bantuan program SPSS. Uji *glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.⁵⁸ Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya dibawah tingkat kepercayaan 0,05, yang berarti bahwa apabila signifikansinya > 0,05 penelitian dapat dilanjutkan.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Model persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

⁵⁸Ibid, 137.

Y	: Kinerja pegawai
a	: Koefisien konstanta
b1	: Koefisien regresi kecerdasan intelektual
b2	: Koefisien regresi kecerdasan emosional
X1	: Kecerdasan intelektual
X2	: Kecerdasan emosional
e	: Std. Error

5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono pengujian hipotesis dilakukan dengan t hitung dengan t table. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai *statistic*, dimana nilai t hitung \geq t tabel, atau dengan nilai sig. < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

a. Uji T

Menurut Widjarjono, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.⁵⁹

a) Merumuskan hipotesis

H0: $\beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

⁵⁹Hendri dan Roy Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama," Jurnal Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra Vol. 5, No. 1, 2017, 3.

H1: $\beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

b) Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05.

c) Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

1. Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak
2. Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

b. Uji F

Menurut Kuncoro uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.⁶⁰

a) Merumuskan hipotesis.

H0 : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

H1 : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

b) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

c) Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

1. Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak
2. Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

⁶⁰Ibid.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan lemah untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.⁶¹

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia

⁶¹Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS (Contoh Kasus dan Pemecahannya)*, Edisi I, (Yogyakarta: Andi, 2004), 89.

Bank Muamalat Indonesia berdiri pada tahun 1991. Bank ini didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia, sehingga pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia secara resmi beroperasi sebagai bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia. Nama Muamalat sendiri dapat diartikan dalam fiqih, yakni hukum yang mengatur hubungan antarmanusia.⁶²

Dua tahun setelahnya yaitu pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia memperoleh izin sebagai Bank Devisa setelah setahun sebelumnya terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Selanjutnya pada tahun 2003 Bank Muamalat Indonesia dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak lima kali dan menjadi lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Tak sampai di situ, BMI terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Bank Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 tersebut memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia serta layanan *e-channel* Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, Pada 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan

⁶²Yoga Tri Priyanto, "Profil Bank Muamalat", <https://m.merdeka.com/bank-muamalat/profil/>, diakses pada hari Jum'at tanggal 25 Maret 2022, Jam 14:26.

menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia.

Pada usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi *“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”*.⁶³

2. Sejarah Berdiriya Bank Muamalat Indonesia di Sulawesi Tengah

Berdirinya Bank Muamalat Indonesia di Sulawesi Tengah pertama kali pada Desember 2003 dan diresmikan pada tanggal 14 Oktober 2004. PT. Bank Muamalat Indonesia membuka cabang baru di kota Palu dengan izin BI N0.6/1347Dbps tanggal 15 Desember 2004 yang bertempat di Jalan Tanjung Karang, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah hingga tahun 2009. Selanjutnya pada tahun 2009 kantor Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu berpindah ke jalan Monginsidi hingga tahun 2014. Dan Pada tahun 2014 bulan oktober Kantor Bank Muamalat Indonesia cabang Palu secara resmi berpindah ke jalan Prof. Moh. Yamin dengan status kantor hak milik hingga sekarang. Selain itu, terdapat Kantor Cabang Pembantu (KCP) di kecamatan Palu Barat Jalan Sis Al-Jufri yang bertujuan memberikan pelayanan secara menyeluruh kepada masyarakat.⁶⁴

⁶³Bank Muamalat, “Profil Bank Muamalat”, <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>, diakses pada hari Jum’at tanggal 25 Maret 2022 jam 14:43 Wita.

⁶⁴Rara, “Pengaruh Kualitas Customer Service Terhadap Kepuasan Nasabah Menggunakan Produk Tabungan iB hijrah Di Bank Muamalat Cabang Palu,” Skripsi (Palu: UIN Datokarama Palu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi Perbankan Syariah, 2020), 42.

Produk tabungan Share-e mendapat respon yang baik dari masyarakat Sulawesi Tengah yang ditunjukkan dengan terjualnya produk tersebut hampir di seluruh kabupaten. Dari segi prestasi pada tahun 2013 Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu menduduki juara 2 nasional kategori cabang retail dengan asset kurang dari Rp 500 M yang memiliki kelebihan pada komposisi dana pihak ketiga sebesar 83% CASA (tabungan dan giro), Adapun pembiayaan pensiun telah berjalan dari 2013 hingga saat ini.

Saat ini jaringan pelayanan Cabang Palu dilengkapi dengan ATM sebanyak 29 unit yang tersebar di area Kota Palu, Kabupaten Sigi, Kabupaten Donggala, dan Kabupaten Luwuk yang tersebar di pusat-pusat perbelanjaan, SPBU, bandara dan berbagai lokasi strategis lainnya. Diharapkan dapat meningkatkan *market share* Bank Muamalat Indonesia di Provinsi Sulawesi Tengah.⁶⁵

3. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Visi dari Bank Muamalat Indonesia adalah “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.” Adapun misinya adalah “Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.”⁶⁶

⁶⁵Dewi Lisdawati dan Riski Amalia, “Pelaksanaan Akad Murabahah dalam Pembiayaan Perumahan Perspektif Ekonomi Syariah pada Bank Muamalat Cabang Palu,” Jurnal Perbankan dan Keuangan Syariah, Vol.1, No.1, 2016, 24-25.

⁶⁶Bank Muamalat Indonesia, “Visi dan Misi” <http://www.bankmuamalat.co.id>, diakses tanggal 31 April 2022.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Bank Muamalat KC Palu. Sampel yang diambil berjumlah 32 responden. Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden yang diteliti.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	17	53,125%
Perempuan	15	46,875%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Olahan data

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dalam penelitian ini sampel yang berjumlah 32 orang terbagi atas 17 responden (53,125%) berjenis kelamin laki-laki dan 15 responden (46,875%) berjenis kelamin perempuan.

- b. Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
------	-----------	------------

20-30 tahun	16	50%
31-40 tahun	12	37,5%
41-50 tahun	4	12,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil Olahan data

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata usia responden yang terbanyak dalam penelitian ini berada pada usia 20-30 tahun yaitu 16 responden. Frekuensi kedua terletak pada usia 31-40 tahun yaitu 12 responden dan pada usia 41-50 tahun berjumlah 4 responden.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator dalam kuesioner. Berikut adalah statistik deskriptif pada masing masing variabel:

a. Variabel Independen

1. Kecerdasan Intelektual (X1)

Dalam variabel kecerdasan intelektual (X1) terdapat 5 pernyataan yang diajukan kepada 32 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Indikator dari variabel kecerdasan intelektual yaitu kemudahan dalam menggunakan bilangan (1 pernyataan), efisiensi dalam berbahasa (1 pernyataan), kecepatan dalam pengamatan (1 pernyataan), kemudahan dalam mengingat (1 pernyataan), imajinasi (1 pernyataan). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif Kecerdasan Intelektual (X1)

Butir	N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
-------	---	------	------	-----	------------

Soal	5		4		3		2		1						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	15	46,88	15	46,88	1	3,13	0	0,00	1	3,13	32	139	4,34	86,88	Baik
2	19	59,38	10	31,25	3	9,38	0	0,00	0	0,00	32	144	4,50	90,00	Sangat Baik
3	16	50,00	14	43,75	2	6,25	0	0,00	0	0,00	32	142	4,44	88,75	Baik
4	16	50,00	13	40,63	2	6,25	1	3,13	0	0,00	32	140	4,38	87,50	Baik
5	19	59,38	9	28,13	4	12,50	0	0,00	0	0,00	32	143	4,47	89,38	Sangat Baik
Total	85	265,63	61	190,63	12	37,50	3	3,13	2	1,25	160	713	4,46	89,13	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan data

Berdasarkan tabel 4.3, pada pernyataan pertama terdapat 1 responden menyatakan sangat tidak sesuai, 1 responden menyatakan ragu-ragu, 15 responden menyatakan sesuai dan 15 responden menyatakan sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 139 maka pernyataan pertama dikategorikan baik.

Pada pernyataan kedua terdapat 3 responden menyatakan ragu-ragu, 10 responden sesuai, 19 responden menyatakan sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 144 maka pernyataan kedua dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan ketiga terdapat 2 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden sesuai dan 16 responden menyatakan sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 142 maka pernyataan ketiga dikategorikan baik.

Pada pernyataan keempat terdapat 1 responden menyatakan kurang sesuai, 2 responden menyatakan ragu-ragu, 13 responden sesuai dan 16 responden menyatakan sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 140 maka pernyataan keempat dikategorikan baik.

Pada pernyataan kelima terdapat 4 responden menyatakan ragu-ragu, 9 responden menyatakan sesuai, 13 responden sesuai dan 19 responden menyatakan sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 143 maka pernyataan keempat dikategorikan sangat baik.

2. Kecerdasan Emosional (X2)

Dalam variabel kecerdasan emosional terdapat 5 pernyataan yang diajukan kepada 32 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Indikator dari variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri (1 pernyataan), pengendalian diri (1 pernyataan), motivasi (1 pernyataan), empati (1 pernyataan), dan keterampilan sosial (1 pernyataan). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.4

Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional (X2)

Butir Soal											N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
	5		4		3		2		1						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	14	43,75	16	50,00	2	6,25	0	0,00	0	0,00	32	140	4,38	87,50	Baik
2	14	43,75	15	46,88	3	9,38	0	0,00	0	0,00	32	139	4,34	86,88	Baik
3	14	43,75	14	43,75	4	12,50	0	0,00	0	0,00	32	138	4,31	86,25	Baik
4	14	43,75	15	46,88	3	9,38	0	0,00	0	0,00	32	139	4,34	86,88	Baik
5	18	56,25	13	40,63	1	3,13	0	0,00	0	0,00	32	145	4,53	90,63	Sangat Baik
Total	74	231,25	73	228,13	13	40,63	0	0,00	0	0,00	160	701	4,38	87,63	Baik

Sumber: Hasil Olahan data

Berdasarkan tabel 4.4, pada pernyataan pertama terdapat 2 responden menyatakan ragu-ragu, 16 responden menyatakan sesuai dan 14 responden menyatakan sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 140 maka pernyataan pertama dikategorikan baik..

Pada pernyataan kedua terdapat 3 responden menyatakan ragu-ragu, 15 responden menyatakan sesuai dan 14 menyatakan sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 139 maka pernyataan kedua dikategorikan baik.

Pada pernyataan ketiga terdapat 4 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan sesuai, dan 14 responden sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 138 maka pernyataan ketiga dikategorikan baik.

Pada pernyataan keempat terdapat 3 responden menyatakan ragu-ragu, 15 responden menyatakan sesuai, dan 14 responden sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 139 maka pernyataan keempat dikategorikan baik.

Pada pernyataan kelima terdapat 1 responden menyatakan ragu-ragu, 13 responden menyatakan sesuai, dan 18 responden sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 145 maka pernyataan kelima dikategorikan sangat baik.

3. Kinerja (Y)

Dalam variabel kinerja (Y) terdapat 5 pernyataan yang diajukan kepada 32 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Indikator dari variabel kinerja yaitu kualitas (1 pernyataan), kuantitas (1 pernyataan), ketepatan waktu (1 pernyataan), efektivitas (1 pernyataan), dan kemandirin (1 pernyataan). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Kinerja (Y)

Butir Soal											N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
	5		4		3		2		1						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	16	50,00	13	40,63	3	9,38	0	0,00	0	0,00	32	141	4,41	88,13	Baik
2	15	46,88	14	43,75	3	9,38	0	0,00	0	0,00	32	140	4,38	87,50	Baik
3	17	53,13	14	43,75	1	3,13	0	0,00	0	0,00	32	144	4,50	90,00	Sangat Baik
4	17	53,13	11	34,38	4	12,50	0	0,00	0	0,00	32	141	4,41	88,13	Baik
5	17	53,13	14	43,75	1	3,13	0	0,00	0	0,00	32	144	4,50	90,00	Sangat Baik
Total	82	256,25	66	206,25	12	37,50	0	0,00	0	0,00	160	710	4,44	88,75	Baik

Sumber: Hasil Olahan data

Berdasarkan tabel 4.5 pada pernyataan pertama terdapat 3 responden menyatakan ragu-ragu, 13 responden menyatakan sesuai, dan 16 responden sangat

sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 141 maka pernyataan pertama dikategorikan baik.

Pada pernyataan kedua terdapat 3 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan sesuai, dan 15 responden sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 140 maka pernyataan kedua dikategorikan baik.

Pada pernyataan ketiga terdapat 1 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan sesuai, dan 17 responden sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 144 maka pernyataan ketiga dikategorikan sangat baik.

Pada pernyataan keempat terdapat 4 responden menyatakan ragu-ragu, 11 responden menyatakan sesuai, dan 17 responden sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 141 maka pernyataan keempat dikategorikan baik.

Pada pernyataan kelima terdapat 1 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan sesuai, dan 17 responden sangat sesuai. Total dari skor jawaban 32 responden adalah 144 maka pernyataan kelima dikategorikan sangat baik.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner.⁶⁷ Untuk melihat valid tidaknya suatu pernyataan, maka dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item total correlation*) dengan r tabel pada *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 5\%$. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.6

⁶⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Programs IBM SPSS 23*, (Cet.VII Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 52.

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correction</i> (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X1)	1	0,831	0,286	Valid
	2	0,833	0,286	Valid
	3	0,785	0,286	Valid
	4	0,840	0,286	Valid
	5	0,798	0,286	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	1	0,735	0,286	Valid
	2	0,787	0,286	Valid
	3	0,759	0,286	Valid
	4	0,683	0,286	Valid
	5	0,800	0,286	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,854	0,286	Valid
	2	0,790	0,286	Valid
	3	0,795	0,286	Valid
	4	0,849	0,286	Valid
	5	0,880	0,286	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,70.⁶⁸

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kecerdasan Intelektual	0,874
2	Kecerdasan Emosional	0,806
3	Kinerja Pegawai	0,887

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.7, uji reliabilitas pada variabel penelitian, nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas nilai standar, yaitu diatas 0,70. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang di uji bersifat reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sebuah data dalam penelitian telah memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji statistic kolmogorov smirnov.

⁶⁸Ibid, 47.

Tabel 4.8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14615134
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.075
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Hasil pengujian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi residual sebesar 0,20 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance > 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.⁶⁹

Tabel 4.9

⁶⁹Ibid, 103-104.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.381	4.097		1.558	.130		
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.269	.145	.299	1.851	.074	.870	1.149
	Kecerdasan Emosional (X2)	.450	.179	.406	2.513	.018	.870	1.149

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dari hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS tabel coefficients, masing-masing variabel independen memiliki VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷⁰ Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya dibawah tingkat kepercayaan 0,05, yang berarti bahwa apabila signifikansinya > 0,05 penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 4.10 Uji Park

⁷⁰Ibid, 134.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.742	4.536		.384	.704
	Kecerdasan Intelektual (X1)	-.113	.161	-.138	-.700	.490
	Kecerdasan Emosional (X2)	.035	.198	.035	.178	.860

a. Dependent Variable: LN_RES

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.10 dari kedua variabel independen (kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional) diperoleh nilai Sig. > 005. Karena nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan variabel penelitian. Berikut ini adalah hasil uji data yang merupakan data output SPSS 23.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.381	4.097		1.558	.130
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.269	.145	.299	1.851	.074
	Kecerdasan Emosional (X2)	.450	.179	.406	2.513	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, hasil persamaan regresi yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 6,381 + 0,269X_1 + 0,450X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

a : Koefisien konstanta.

b₁: Koefisien regresi kecerdasan intelektual

b₂ : Koefisien regresi kecerdasan emosional

X₁ : Kecerdasan intelektual

X₂ : Kecerdasan emosional

e : Std. Error

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan jika koefisien regresi dari variabel bebas (B₁, B₂) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa jika variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terpenuhi mengakibatkan kinerja pegawai semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa jika variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak terpenuhi akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta persamaan linear menunjukkan angka 6,381 hal ini berarti jika variabel independen yaitu kecerdasan intelektual (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) diasumsikan (0), maka variabel kinerja pegawai (Y) bernilai 6,381.
- b. Nilai koefisien regresi kecerdasan intelektual (B₁) sebesar 0,269 dan bernilai positif. Meski bernilai positif namun pengaruh kecerdasan intelektual (X₁)

tidak signifikan. Sehingga saat X1 naik satu satuan maka kinerja pegawai (Y) tidak akan mengalami perubahan.

- c. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (B2) sebesar 0,450 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel kecerdasan emosional (X2) naik satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,450.

Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji *Standardized Coefficient Beta*. Berdasarkan hasil *Standardized Coefficient Beta* dari masing-masing variabel bebas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah kecerdasan emosional (X2) karena menunjukkan nilai *Standardized Coefficient Beta* yang lebih besar dari variabel bebas kecerdasan intelektual (X1) yaitu sebesar 0,406. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Bank Muamalat KC Palu maka akan meningkatkan kinerjanya.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y), apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima, jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.12 Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.381	4.097		1.558	.130
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.269	.145	.299	1.851	.074
	Kecerdasan Emosional (X2)	.450	.179	.406	2.513	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.12 uji t, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Menguji Pengaruh Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Terlihat bahwa t hitung kecerdasan intelektual adalah $1.851 < t$ tabel 2,048. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,074 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu.

b. Menguji Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Terlihat bahwa t hitung kecerdasan emosional adalah $2,513 > t$ tabel 2,048. Dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu.

2. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak. F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan df1 (k-1) dan df2 (n-k), maka hasil yang diperoleh adalah $df1 = (3-1) = 2$ dan $df2 = (32-3) = 29$ yaitu sebesar 3,328. Dasar keputusannya yaitu jika $Sig. > 0,05$ maka H_0

diterima, namun jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak. Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.090	2	37.045	7.524	.002 ^b
Residual	142.785	29	4.924		
Total	216.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Intelektual (X1)

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Dalam model ANOVA dapat diperoleh F hitung 7,524 > F tabel 3,328. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah.⁷¹

⁷¹Wahid Sulaiman, Analisis Regresi Menggunakan SPSS (Contoh Kasus dan Pemecahannya), Edisi I, (Yogyakarta: Andi, 2004), 89.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.342	.296	2.219

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Intelektual (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,296 (29,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 29,6%, sedangkan sisanya sebesar 70,4% (100%-29,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Dengan signifikansi $0,074 > 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $1,851 < t$ tabel $2,048$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Dengan signifikansi yaitu $0,018 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $2,513 > t$ tabel $2,048$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Prasetyo Kurniawan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷² Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu.

⁷²Prasetyo Kurniawan, "pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan spada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tangerang Merdeka," Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.3, No.3, 2020, 5.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Bank Muamalat KC Palu. Maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu.

Karena, Pada pernyataan mampu berhitung dengan cepat terdapat 1 pegawai yg menjawab sangat tidak sesuai dan 1 pegawai menjawab ragu-ragu Pada pernyataan mampu memahami apa yg di baca dan didengar terdapat 3 pegawai menjawab ragu-ragu. Pada pernyataan mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan cepat terdapat 2 pegawai menjawab ragu-ragu. Pada pernyataan mampu menganalisa urutan logis masalah dan memecahkan masalah terdapat 2 pegawai menjawab ragu-ragu. Pada pernyataan mampu menggunakan logika dan menilai implikasi suatu argument terdapat 4 pegawai menjawab ragu-ragu.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu.

3. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan referensi bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain diluar model sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan kualitas pegawai.

3. Bagi Pegawai

Diharapkan pegawai untuk tetap mempertahankan dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya sehingga nasabah semakin puas dengan pelayanan yang diberikan sehingga bisa menarik perhatian calon nasabah agar menggunakan produk-produk Bank Muamalat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Cet. I; Yogyakarta: Andi, 2015.
- Azwar, Saifuddin. *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Baktio, Hari. *Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Widayawara Utama, 2013.
- Buchori, Badrul Munier. *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*. Yogyakarta: Psikopedia, 2016.
- Bank Muamalat, “Profil Bank Muamalat”, <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>, diakses pada hari Jum’at tanggal 25 Maret 2022 jam 14:43 Wita
- Bank Muamalat Indonesia, “Visi dan Misi” <http://www.bankmuamalat.co.id>, diakses tanggal 31 April 2022.
- Dwi, Sunar P. *Edisi Lengkap Tes IQ, EQ r SQ*. Cet. I; Yogyakarta: Flashbooks.
- Dewi Lisdawati dan Riski Amalia, “Pelaksanaan Akad Murabahah dalam Pembiayaan Perumahan Perspektif Ekonomi Syariah pada Bank Muamalat Cabang Palu,” *Jurnal Perbankan dan Keuangan Syariah*, Vol.1, No.1, 2016, 24-25.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Cet. VII; Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- Halik, Abdul. *“Implementasi Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Intellectual, Emotional, dan Spritual Quotient (Telaah Kritis di Universitas Muhammadiyah Parepare).”* Disertasi Doktor. Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2013.
- Hardani, et al. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cet. I; Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Hendri dan Roy Setiawan. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompemansi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama.”* *Jurnal Manajemen Bisnis*, Universitas Kristen Petra Vol. 5, No. 1, 2017.
- Hude, Darwis. *Emosi Penjelajahan Religio Psikologis tentang Emosi Manusia di dalam Al-Quran*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep dan Aplikas*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Programs IBM SPSS 23*, (Cet.VII Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 52.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. *Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Kurniawan, Prasetyo. “*Tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.*” *Jurnal Ilmiah, manajemen sumber daya manusia*, Vol. 3, No 3, 2020.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Ode, Cut Abigail. “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Cabang Binjai.*” Skripsi Diterbitkan. Medan: Universitas Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, 2011.
- Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- Prasetyo Kurniawan, “*pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan spada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tangerang Merdeka,*” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.3, No.3, 2020, 5.
- Ramayulis. *Psikologi Agama*. Jakarta: Kalam Mulia, 2022.
- Rudianto. “*Akuntansi manajemen: informasi untuk pengambilan keputusan strategi*”. Cet.1; Jakarta: Erlangga, 2013.
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rifai, Nuqman. *Pengertian Kecerdasan Emosional Menurut Para Ahli*. Dalam sekolah psikologi. blogspot.com/2017/12/pengertian-kecerdasan-emosional-menurut-para-ahli.html?m=1/ diakses 26 Maret 2022, 11:21.
- Ronnie, Dani. *The Power of Emotional and Adversity Quotient for Teachers*. Jakarta: Hikmah, 2006.
- Rara, “*Pengaruh Kualitas Customer Service Terhadap Kepuasan Nasabah Menggunakan Produk Tabungan iB hijrah Di Bank Muamalat Cabang Palu,*” Skripsi (Palu: UIN Datokarama Palu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi Perbankan Syariah, 2020), 42.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.
- Siregar, Sofyan. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Edisi I, Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Versi 17*. Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet. I; Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sri langgeng ratnasari. “kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan,” *journal of Applied Business Administration*. <http://jurnal.polibatam.ac.id>, September 2020
- Sunyoto, Danang. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cet. II; Yogyakarta: CAPS, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D*. Cet. XXI; Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2005
- Slameto. *Belajar dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Syafaat, Muhammad. *Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Pengungkapan Laporan Keuangan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdapat Di BEI)*. Jurnal Ekonomi Perbankan Dan Keuangan Syariah Vol. 2 No. 2 Tahun 2020.
- Utama, Putu Suardiana. *Kecerdasan Emosional*. Dalam putusuardiana. blogspot.com/2014/12/kecerdasan-emosional-eq.html?m=1# /diakses 26 Maret 2022, Pukul 10:58 Wita.
- Walfajri, Mayzal. “Bakal Rights Issue, Begini Kondisi Keuangan Bank Muamalat Hingga Kuartel III-2021”, Kontan.co.id. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://amp.kontan.co.id/news/bakal-rights-issue-begini-kondisi-keuangan-bank-muamalat-hingga-kuartal-iii-2021&ved=2ahUKEwjU5amkWMX4AhUBH7cAHQSaB8IQFnoECAUQAQ&usq=AOvVaw0wQdxxjDReq7RLqkXXCCDe> (24 juni 2022).
- Wekke, Ismail Suardi et al. *Metode Penelitian Sosial*. Cet. I; Yogyakarta: Gawe Buku, 2019.
- Wahid Sulaiman, Analisis Regresi Menggunakan SPSS (Contoh Kasus dan Pemecahannya), Edisi I, (Yogyakarta: Andi, 2004), 89.
- Yudrik Jahja. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Yusmaniasri, Risma Nike, Sasongko, Sri Wahjuni. “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamlat Indonesia Cabang Jember.” Skripsi Diterbitkan. Kalimantan: Universitas Jember, ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Magistar Manajemen, 2015.
- Yoga Tri Priyanto, “Profil Bank Muamalat”, <https://m.merdeka.com/bank-muamalat/profil/>, diakses pada hari Jum’at tanggal 25 Maret 2022, Jam 14:26.

Zulfa, Nihayatus. Skripsi *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*, 2018.

Lampiran 7: Dokumentasi



Lampiran 8

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Nur Ainun
Tempat, Tanggal Lahir : Kulawi, 28 Agustus 1999
NIM : 18.3.15.0170
Agama : Islam
Status : Belum Menikah/Pelajar
Alamat : Tinggede, Perumahan Dreamline
No. Hp : 0822 3075 9205
Email : Nurainun28@gmail.com
Nama Ayah : Jembo Daudo
Pekerjaan Ayah : Petani
Nama Ibu : Aima Baa Panjori
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga



B. Riwayat Pendidikan

- a. SD (Tahun Kelulusan) : SDN 2 Namo (2011)
- b. SMP (Tahun Kelulusan) : MTS Al-Khairaat Pusat Palu (2014)
- c. SMA (Tahun Kelulusan) : Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu (2017)