

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA AMIL ZAKAT RUMAH YATIM DHUAFa
(LAZ RYDHA) DI KECAMATAN MAUK
KABUPATEN TANGERANG**

Oleh :

Rizki Ibnu Aqil
4122.4.20.11.0081

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Winaya Mukti



PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

BANDUNG

2024

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA AMIL ZAKAT RUMAH YATIM DHUAF
(LAZ RYDHA) DI KECAMATAN MAUK
KABUPATEN TANGERANG**

Oleh:

Rizki Ibnu Aqil

4122.4.20.11.0081

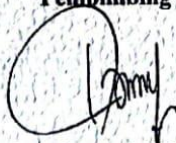
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Winaya Mukti

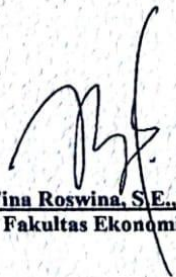
Bandung, November 2024

Pembimbing



Nining Harnani, S.Pd., MM

Mengetahui,



Dr. Hj. Wina Roswina, S.E., M.M., CPM
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dodi Tisya Amijaya, SE., MM
Ketua Program Studi Manajemen

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Ibnu Aqil

NIM : 4122.4.20.11.0081

Program Studi : Manajemen (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT RUMAH YATIM DHUFA (LAZ RYDHA) DI KECAMATAN MAUK KABUPATEN TANGERANG”. Merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan- bahan yang telah di publikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk mendapat gelar Sarjana pada Universitas Winaya Mukti atau perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, November 2024


METERAI TEMPEL
ADAMX082045065
Rizki Ibnu Aqil
4122.4.20.11.0081

ABSTRAK

Rizki Ibnu Aqil, 4122.4.20.11.0081. 2024. **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang”** Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Di bawah bimbingan Nining Harnani.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data primer dan sekunder diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang berjumlah 30 orang, dengan teknik sampel jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan sudah baik dengan karyawan dapat bertanggungjawab, memiliki rasa kepedulian terhadap orang lain, mampu menerima pendapat orang lain dan mampu bekerjasama. Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan sudah baik dengan adanya kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, mampu berkoordinasi dengan baik dan mudah menyampaikan suatu ide, gagasan dan pesan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

Kata kunci :Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rizki Ibnu Aqil, 4122.4.20.11.0081. 2024. ***“The Influence of Emotional Intelligence on Employee Performance at the Rumah Yatim Dhuafa Zakat Collection Institution (LAZ RYDHA) in Mauk District, Tangerang Regency”***
Undergraduate Thesis, Faculty of Economics and Business, Management Study Program, Winaya Mukti University. Under the guidance of Nining Harnani.

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence on employee performance at the Amil Zakat Institution Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) in Mauk District, Tangerang Regency. The research method used is descriptive and verificative with a quantitative approach. Primary and secondary data were obtained through observation, interviews, questionnaires, and literature studies. The population of this study consists of all employees at the Amil Zakat Institution Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) in Mauk District, Tangerang Regency, totaling 30 people, with a saturated sampling technique, making the entire population the sample of the study. Data analysis was performed using simple linear regression with SPSS (Statistical Program for Social Science) application.

The research findings show that the emotional intelligence variable is good, as employees demonstrate responsibility, concern for others, the ability to accept others' opinions, and the ability to cooperate. The employee performance variable also shows that the performance conditions are good, with the quality of completed work meeting the established standards, good coordination, and the ability to easily communicate ideas, thoughts, and messages. Furthermore, based on the test results, emotional intelligence has an effect on employee performance at the Amil Zakat Institution Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) in Mauk District, Tangerang Regency.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, penulis mampu menyelesaikan tugas penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang” untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.

Banyak hambatan dan masalah yang dihadapi penulis dalam penyusunan penelitian ini, namun dengan kerja keras dan tekad yang kuat serta adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang turut memberikan andil, baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materi, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa. Oleh karena itu, dengan segala kekurangan dalam laporan ini penulis menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar dapat memperbaiki penelitian ini.

Dalam penulisan penelitian ini, Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu meliputi:

1. Bapak Dr. H. Deden Komar Priatna, ST.,SIP.,M.M.,CHRA. Rektor Universitas Winaya Mukti.
2. Ibu Dr. Hj. Wina Roswina, S.E.,M.M.,CPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
3. Ibu Maria Lusiana Yulianti S.E.,M.M. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
4. Bapak Dodi Tisna Amijaya,S.E.,M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
5. Ibu Nining Harnani, S.Pd., M.M. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan

6. Seluruh dosen dan staff yang telah bekerja sama dalam memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
7. Bapak Ardi Wiranata, S.T selaku CEO Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
8. Seluruh pengurus Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang terlibat dalam penulisan dan penyelesaian usulan penelitian ini.
9. Kepada kedua orang tua terkasih dan tersayang Alm Bapak Sabrawi dan Ibu Rogayah yang senantiasa melafalkan doa terbaiknya untuk penulis, yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan semua hal yang tak bisa dibandingkan dengan apapun. Sehingga penulis sampai pada titik ini.
10. Kepada Syifa Alfiah yang senantiasa memberikan semangat dalam menyusun penelitian, selalu memberikan motivasi, dukungan serta doa-doa nya yang senantiasa terpanjat.

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi bahan informasi yang berharga dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Bandung, November 2024

Penulis

Rizki Ibnu Aqil
4122.4.20.11.0081

DAFTAR ISI

JUDUL.....	
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Pengertian Manjaemen dan Fungsi Manajemen.....	12
2.1.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Kecerdasan Emosional.....	15
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	21

2.2 Kerangka Pemikiran	24
2.3 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Metode Yang Digunakan	26
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	26
3.3 Sumber Dan Cara Penentuan Data	32
3.3.1 Sumber Data.....	32
3.3.2 Cara Penentuan Data	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	35
3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	36
3.5.2 Analisis Deskriptif, Verifikatif, dan Regresi Linear Sederhana.....	40
3.6 Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum Lembaga Amil Zakat Rymah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA).....	52
4.1.2 Profil Responden	57
4.1.3 Transformasi Data	57
4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
4.2 Pembahasan	61
4.2.1 Kecerdasan Emosional Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.....	61
4.2.2 Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang	77
4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.2.6 Regresi Linear Sederhana.....	78
4.2.7 Koefisien Determinasi.....	80

4.2.8 Pengujian Hipotesis (Uji -t).....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kategori Interpretasi Pra - Survey	4
Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kecerdasan Emosional di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA).....	4
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 3. 2 Populasi Karyawan.....	33
Tabel 3. 3 Tabel Skala Nilai Alternatif Jawaban	37
Tabel 3. 4 Kategori Skala	41
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen	59
Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	60
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu dapat mengenal/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi diri sendiri meningkat ..	61
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu memahami emosi yang terjadi pada diri sendiri.....	62
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu mengendalikan emosi diri sendiri.....	63
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu dapat mengekspresikan emosi dengan tepat.....	64
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu memotivasi diri sendiri untuk memajukan perusahaan	65
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu optimis dalam karir	66
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu memahami perasaan rekan kerja.....	67

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu turut berpartisipasi dalam permasalahan yang dialami rekan kerja	68
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama diantara karyawan	69
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan	70
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Emosional Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang	71
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu merasa bahwa hasil pekerjaan Bapak/Ibu selalu berkualitas.....	77
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu konsisten memberikan hasil kerja yang akurat dan bebas dari kesalahan?	78
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target/jumlah yang ditentukan dalam waktu yang telah ditetapkan?	79
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu mengelola beban kerja yang tinggi dan tetap memenuhi jumlah pekerjaan yang diharapkan?	80
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan termasuk dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu?	81
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu.	82
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim atau perusahaan?	83
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu bekerja dengan baik dalam tim, termasuk dalam komunikasi dan partisipasi aktif?	84
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu inisiatif untuk memulai tugas atau proyek baru tanpa menunggu instruksi dari atasan?	85

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu berinisiatif menyampaikan ide, gagasan, atau pesan dengan mudah	86
Tabel 4. 25 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang	87
Tabel 4. 26 Uji Normalitas	95
Tabel 4. 27 Uji Linearitas.....	96
Tabel 4. 28 Koefisien Korelasi Product Moment.....	98
Tabel 4. 29 Regresi Linear Sederhana.....	99
Tabel 4. 30 Koefisien Determinasi.....	100
Tabel 4. 31 Uji Hipotesis (Uji t).....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 3. 1 Garis Kontinum.....	42
Gambar 3. 2 Kontinum Kecerdasan Emosional.....	42
Gambar 3. 3 Garis Kontinum Kinerja Karyawan.....	43
Gambar 3. 4 Kurva Uji Hipotesis.....	51
Gambar 4. 1 Logo BPYD yang berganti menjadi YPYD	54
Gambar 4. 2 Logo YPYD yang berganti menjadi Yayasan Rydha	55
Gambar 4. 3 Transformasi Logo Yayasan Rydha menjadi Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA).....	55
Gambar 4. 4 Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)	56
Gambar 4. 5 Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)	56
Gambar 4. 6 Probability Plots (P-P Plot)	95
Gambar 4. 7 Uji Heteroskedastisitas.....	97
Gambar 4. 8 Kurva Hasil Uji t	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 2 Identitas Responden.....	109
Lampiran 3 Kuesioner Kecerdasan Emosional (X).....	110
Lampiran 4 Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	112
Lampiran 5 Hasil Kuisisioner Varriabel X (Kecerdasan Emosional).....	115
Lampiran 6 Hasil Kuesioner Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	116
Lampiran 7 <i>Method of Successive Interval</i> Variabel X.....	117
Lampiran 8 <i>Method of Successive Interval</i> Variabel Y.....	118
Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X).....	119
Lampiran 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	120
Lampiran 11 Uji Realibilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X).....	121
Lampiran 12 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (X).....	121
Lampiran 13 Uji Normalitas P-Plot.....	121
Lampiran 14 Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	121
Lampiran 15 Uji Linieritas.....	122
Lampiran 16 Uji Heteroskedastisitas.....	122
Lampiran 17 Uji Koefisien Korelasi.....	122
Lampiran 18 Uji Regresi Linear Sederhana.....	123
Lampiran 19 Uji Koefisien Determinasi.....	123
Lampiran 20 Riwayat Hidup.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya.

Mengingat betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka dalam Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2002, sumber daya nasional mentransformasikan sumber daya manusia menjadi kekuatan pertahanan negara. Demikian pula dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk menjaga keutuhan, ketahanan, dan kemajuan organisasi. Maka dari itu, Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang harus terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mendukung aktivitas kerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kinerja karyawan, sebagai bagian dari SDM, menjadi faktor kunci dalam pencapaian target dan sasaran organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam meraih tujuannya. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk mengelola SDM secara efektif guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Putri, 2020)

“Kinerja merupakan performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses Manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan”.

Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang adalah Lembaga filantropi yang berfokus pada pengelolaan distribusi zakat, infak, dan sedekah, aktivitas pekerjaan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang berinteraksi langsung dengan donatur dan penerima manfaat, sehingga kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja mereka.

Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja beberapa karyawan kurang optimal, terutama disebabkan oleh ketidakmampuan mereka dalam mengontrol emosi sehingga mengganggu aktivitas dalam pekerjaan, serta kesulitan dalam menyampaikan ide dan gagasan dengan baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lembaga ini, dengan fokus khusus pada kecerdasan emosional, yang peneliti anggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

Menurut Goleman (Rauf et al., 2019) “Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Syifa Aulia Mareta pada tahun (2022) yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang. Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan belum dilakukan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji sejauh mana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil observasi awal, Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang menggunakan sistem manajemen kinerja untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian ini disesuaikan dengan nilai kerja karyawan selama satu bulan berjalan.

Kriteria penilaian yang digunakan oleh manajemen internal lembaga ini mencakup kedisiplinan (tingkat absensi karyawan), sikap (cara karyawan berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, *mustahik*, dan *muzakki*), serta performa (cara karyawan menyelesaikan masalah dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas).

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 10 karyawan, yang mencakup variabel kecerdasan emosioal dan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Kategori Interpretasi Pra - Survey

Keterangan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	10-18
Tidak Setuju (TS)	18-26
Cukup Setuju (CS)	26-34
Setuju (S)	34-42
Sangat Setuju (SS)	42-50

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti 2024

Berikut adalah akumulasi hasil jawaban responden atas kuesioner pra-survey yang peneliti bagikan.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kecerdasan Emosional di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1.	Bapak/Ibu memahami kelebihan dan kekurangan bapak/ibu serta bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi pada pekerjaan	1	5	1	4	4	1 2	4	8	0	0	29	100	29
2.	Bapak/Ibu mampu mengendalikan an emosi diri sendiri dan rekan kerja ketika	0	0	2	8	5	1 5	2	4	1	1	28	100	28

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
	terdapat permasalahan dalam pekerjaan													
3.	Bapak/Ibu mampu memotivasi dan menginspirasi rekan kerja untuk memajukan perusahaan	0	0	2	8	2	6	6	1 2	0	0	26	100	26
4.	Bapak/Ibu mampu memahami perasaan rekan kerja bersedia menolong atau membantu pekerjaan rekan kerja	0	0	1	4	7	2 1	1	2	1	1	25	100	25
5.	Bapak/Ibu memahami kebutuhan/perasaan rekan kerja	0	0	2	8	3	9	4	8	1	1	26	100	26
TOTAL												134	500	27
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 10 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden														

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Sementara 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa dari jumlah skor tanggapan responden mengenai Kecerdasan Emosional di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang diperoleh skor aktual sebesar 134 dengan rata-rata skor 27. Dari hasil kuesioner, responden

memberikan jawaban yang bervariasi, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Pada variabel Kecerdasan Emosional, pertanyaan nomor 4 memperoleh skor aktual yang paling rendah yaitu 25. Hal ini disebabkan oleh beberapa responden yang merasa bahwa mereka tidak mengerti emosional rekan kerja serta tidak bersedia membantu rekan kerja, hal tersebut menghambat kemajuan/kinerja Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang untuk mencapai targetnya.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1.	Bapak/Ibu merasa bahwa hasil pekerjaan Bapak/Ibu selalu berkualitas.	1	5	1	4	4	1 2	3	6	1	1	28	100	28
2.	Bapak/Ibu selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	1	5	0	0	7	2 1	1	2	1	1	29	100	29
3.	Bapak/Ibu berinisiatif membantu pekerjaan rekan kerja	0	0	1	4	6	1 8	2	4	1	1	27	100	27
4.	Bapak/Ibu memiliki kemampuan yang mendalam pada pekerjaan	0	0	1	4	4	1 2	5	1 0	0	0	26	100	26

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
	yang diberikan													
5.	Bapak/Ibu mampu berkomunikasi dengan rekan kerja dan mampu bekerja sama dengan tim	0	0	1	4	5	15	2	6	1	1	26	100	26
TOTAL												136	500	27
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 10 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden														

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Sementara 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 jumlah skor tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang diperoleh skor aktual sebesar 136 dengan rata-rata skor 27. Pada pertanyaan nomor 4, dan 5 memperoleh skor aktual yang paling rendah, yaitu 26, dan 26. Hal ini disebabkan oleh beberapa responden yang merasa bahwa kinerja mereka kurang kurang optimal akibat rendahnya kemampuan yang mendalam terkait pekerjaan yang dilakukan, serta tidak mampu berkomunikasi dan bekerjasama dengan tim.

Dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu, teori-teori yang mendukung, serta hasil observasi awal, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, serta hasil pengamatan lapangan dan kuesioner pra-survei, identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang belum optimal.
2. Belum optimalnya kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang diduga disebabkan karena kecerdasan emosional yang kurang baik.
3. Kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang belum optimal dikarenakan masih rendahnya mengenai kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang ada, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan emosional karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

2. Bagaimana kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
3. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Kecerdasan emosional karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
2. Kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
3. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis untuk digunakan oleh pihak-pihak yang berkaitan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan yang kurang optimal

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi mahasiswa dan civitas akademik Universitas Winaya Mukti dalam penelitian selanjutnya serta sebagai pengembangan ilmu tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman penulis di perusahaan serta memperluas cakrawala ilmu, terutama terkait kecerdasan emosional.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan guna kemajuan keilmuan dalam akademis di masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dari penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis untuk digunakan oleh pihak-pihak yang berkaitan antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi dan pembelajaran bagi penulis untuk dapat membandingkan teori yang dipelajari mengenai penelitian ini.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa.

3. Bagi Perusahaan

Memberi masukan bagi pengambilan keputusan tentang kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dalam pekerjaannya guna meningkatkan prestasi kerja dan sebagai bahan pertimbangan dalam membina dan mengembangkan manajemen SDM serta prestasi kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan salah satu disiplin ilmu yang memiliki peran penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam konteks organisasi, bisnis, maupun pemerintahan.

Menurut Justin G. Longenecker dikutip (M. Yusuf, dkk, 2023:21)

“Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi Dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan.”

Sedangkan menurut Hilman dikutip (M. Yusuf, dkk, 2023:21) mengartikan manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui perantara kegiatan orang lain serta mengawasi usaha-usaha setiap individu guna mencapai tujuan yang sama.

Sedangkan menurut Henry Fayol dikutip (Mulyadi & Widi, 2020:2) mendefinisikan manajemen hampir sama dengan para ahli lain, yaitu sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Selanjutnya menurut George R. Terry Dalam Mulyadi dan Winarso (2020), menyebutkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Menurut James A. F. Stoner dikutip (M. Yusuf, dkk, 2023:21) mengartikan “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lain Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”

Dari penjelsan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen secara esensial adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Esensi dari manajemen terletak pada koordinasi dan pengawasan kegiatan karyawan serta penerapan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Henry Fayol dan George Terry Dalam Mulyadi & Winarso (2020:3)

“Terdapat empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

1. Perencanaan
Perencanaan adalah aktivitas strategis dengan menyusun hal-hal yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki.
2. Pengorganisasian
Tujuan dari pengorganisasian adalah membagi suatu tugas yang besar menjadi kegiatan yang lebih kecil-kecil.

3. Penempatan

Penempatan adalah langkah selanjutnya dari pengorganisasian. Pada fungsi ini, seorang manajer harus mengetahui minat dan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Pengarahan

Pengarahan atau directing adalah usaha agar setiap anggota kelompok dapat bekerja untuk mencapai sasaran sesuai tujuan perusahaan.

5. Pengawasan

Pengawasan atau controlling harus dilakukan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan visi, misi, dan peraturan perusahaan. Dilakukan setelah proses kerja dilakukan. Pada proses ini, kinerja dinilai apakah sesuai dengan planning. Pada tahap ini manajemen mengevaluasi keberhasilan dan efektivitas kinerja, melakukan klarifikasi dan koreksi, dan juga memberikan alternatif solusi masalah yang terjadi selama proses kerja berlangsung”.

2.1.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Justin G. Longenecker dalam Hasmin & Nurung (2021:1)

“Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan Dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan”.

Kemudian menurut Kaehler dan Grundei dalam Hasmin & Nurung (2021:1)

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya”.

Sedangkan menurut Simamora dalam Qomariah (2020:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Gary Dessler dalam Qomariah (2020:3)

“Pengertian dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian”.

Selanjutnya, menurut Wajdi dalam Hasmin & Nurung (2021:1) menyatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan strategis dan komprehensif dalam mengelola orang-orang di dalam organisasi, dengan tujuan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Menurut Umar dalam Qomariah (2020:3) manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian;
2. Fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja;
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya Manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (Rauf et al., 2019) “Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”.

Sedangkan menurut Salovey dalam Goleman (Rauf et al., 2019) ”Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mamandu pikiran dan tindakan”

Kemudian menurut Dambean & Gabor dalam (Mukhlisa et al., 2024)

“Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan milik orang lain. Konsep ini semakin banyak digunakan, dan beberapa ahli percaya bahwa orang-orang yang melakukan hal tersebut menunjukkan kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk menyesuaikan pemikiran dan perilakunya dengan konteks atau untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Wibowo dalam (Yusnita et al., 2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, menstimulasi emosi dalam berpikir, memahami alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Sedangkan menurut Ameriks dkk. Dalam (Yusnita et al., 2023) Menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dari informasi emosional.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional berarti kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik, mencapai tujuan, menjalin hubungan yang positif di tempat kerja

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

“Kecerdasan emosional dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor yang bersifat pribadi, sosial ataupun gabungan beberapa faktor. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Menurut Goleman dalam (Mukhlisa et al., 2024) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal, merupakan faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara

2.1.3.3 Dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (Rauf et al., 2019) “kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Kesadaran diri: mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri: menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.
3. Motivasi: menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati: merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. Keterampilan Sosial: menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim”.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Rajak et al., 2019) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja.

Sedangkan menurut Hasmin & Nurung (2021:2) menyatakan bahwa

“Kinerja adalah output yang dihasilkan dari usaha mengelola input dengan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan SDM sebagai input dominan sebagai perencana, pengelola, dan memastikan kualitas dari output tersebut”.

Kemudia menurut Lie & Siagian dalam (Manajemen & Bangsa, 2020)

“Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, dan waktu digunakan para karyawan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah Perusahaan”

Selanjutnya menurut Laras dalam (Asrul & Adda, 2021) mendefinisikan

“kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Khaeruman, dkk. (2021:8)

“Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu (lazimnya perjam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya”

Sedangkan menurut Hasibuan, (2019:94)

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang Dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah kombinasi dari hasil kerja yang dicapai, proses yang digunakan, kepatuhan terhadap aturan, keterampilan, kompetensi, inisiatif dan kreativitas, kerja sama dan komunikasi, serta pengembangan diri.

Memahami dan mengevaluasi kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang holistik, mencakup semua dimensi ini untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi. Melalui penilaian yang komprehensif, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan, serta mengembangkan strategi untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Sikap dan mental, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
2. Pendidikan
Tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki, yang berdampak pada kinerja mereka.
3. Keterampilan
Keterampilan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka
4. Manajemen kepemimpinan
Kepemimpinan yang efektif mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.
5. Tingkat penghasilan
Penghasilan yang sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
6. Gaji dan kesehatan
Gaji yang adil dan perhatian terhadap kesehatan karyawan mendukung kesejahteraan mereka, yang berdampak pada kinerja.
7. Jaminan sosial
Jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan pensiun memberikan rasa aman dan stabilitas kepada karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka
8. Iklim kerja
Lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan
9. Sarana dan prasarana
Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti alat dan lingkungan fisik yang nyaman, mendukung kinerja karyawan.

10. Teknologi

Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

11. Kesempatan berprestasi

Kesempatan untuk berkembang dan menunjukkan prestasi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Safitri, 2022)

“Mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :
 - a. Kerapihan.
 - b. Ketelitian.
 - c. Hasil kerja.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :
 - a. Kecepatan.
 - b. Kemampuan.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
 - a. Hasil kerja.
 - b. Mengambil keputusan
4. Kerjasama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - a. Jalinan kerjasama.
 - b. Kekompakan.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan”.

2.1.4.4 Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman, dkk (2021:10-11), yang dikutip oleh “Astutik Mardi Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan
Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai/karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi Kerja
Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan Dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya
3. Kreativitas
Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki Dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Kerja Sama
Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan Dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai/karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan
Kecakapan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
6. Tanggung Jawab
Yaitu kesanggupan seorang pegawai/karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam bertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya (Astutik, 2016:2016)”.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan langkah penting yang diambil oleh peneliti untuk mencari pembandingan, referensi, serta acuan dalam mengembangkan inspirasi dan teori yang akan digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

Dengan mempelajari penelitian terdahulu, peneliti tidak hanya mampu memperkaya wawasan dan pemahaman teoritis, tetapi juga dapat mengevaluasi celah-celah atau peluang penelitian baru yang belum dibahas secara mendalam.

Pada bagian ini, peneliti dengan cermat mencantumkan dan menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang akan dilaksanakan.

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Hasil
1	Syifa Aulia Mareta (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.
2	Medy Dwi Saputra (2022)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan Emosional, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau
3	Tjokorda Istri Anom Yunia Dewi (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self Efficacy</i> Dan Disiplin Kerja	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kecerdasan emosional, <i>self efficacy</i> dan disiplin kerja

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Senetan <i>Villas & SPA Resort</i>		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional, <i>self efficacy</i> dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Senetan <i>Villas & Spa Resort</i>
4	Namira Haura (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja . Dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel.
5	Isnawati (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

2.2 Kerangka Pemikiran

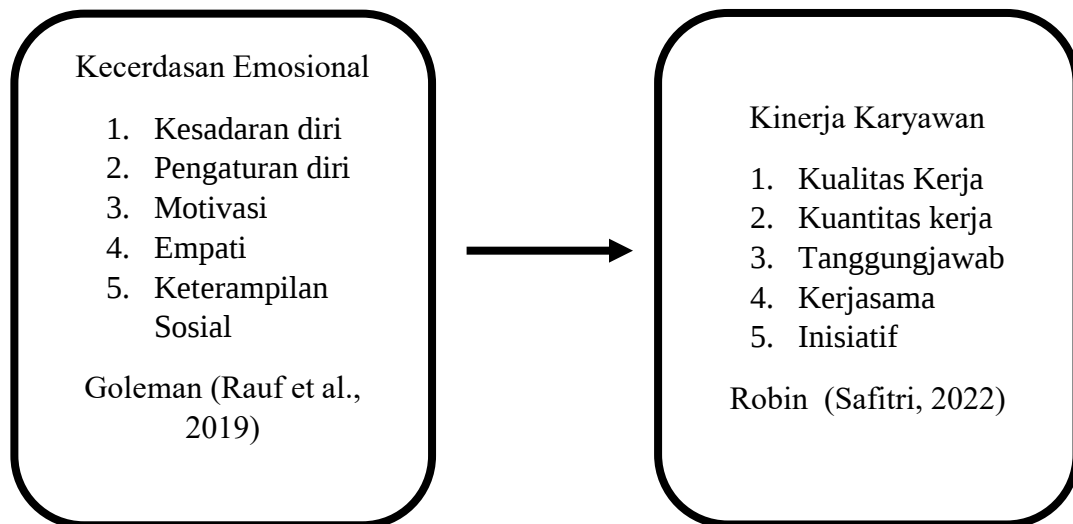
Menurut Goleman dalam Menurut Goleman (Rauf et al., 2019) “Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”.

Menurut Robbins (Rajak et al., 2019) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan sebelumnya bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik, mencapai tujuan, menjalin hubungan yang positif, dan sukses di tempat kerja.

Sedangkan kinerja karyawan adalah kombinasi dari hasil kerja yang dicapai, proses yang digunakan, kepatuhan terhadap aturan, keterampilan, kompetensi, inisiatif dan kreativitas, kerja sama dan komunikasi, serta pengembangan diri.

Dari hasil penelitian Syifa Aulia Mareta (2022), menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, peneliti berasumsi bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang. Sehingga kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau asumsi penelitian terhadap suatu permasalahan yang harus diujikan. Berdasarkan kerangka berpikir penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penjelasan deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan dideskripsikan hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2019:206) yang dimaksud analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2019:118)

“Yaitu metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistic sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan konsep atau variabel penelitian sehingga dapat diukur atau diuji secara empiris. Menurut Sugiyono (2019:221) definisi Operasional Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informassi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penentuan definisi operasional diperlukan indikator-indikator terlebih dahulu untuk mendapatkan variabel-variabel yang sesuai dengan teori- teori yang ada.

Maka variabel-variabel didalam penelitian ini terdiri dari: variabel bebas/variabel independen (X) yaitu kecerdasan emosional sedangkan variabel terikat/variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan

Masing-masing variabel bebas dan terikat didefinisikan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional (X),

Menurut Goleman (Rauf et al., 2019)

“Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Berikut Dimensi dan Indikator dari kecerdasan emosional

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Keterampilan sosial

2. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (Rajak et al., 2019) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja.

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Safitri, 2022)

“Mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

6. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :
 - d. Kerapihan.
 - e. Ketelitian.
 - f. Hasil kerja.

7. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :
 - c. Kecepatan.
 - d. Kemampuan.
8. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
 - c. Hasil kerja.
 - d. Mengambil keputusan
9. Kerjasama. Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - c. Jalinan kerjasama.
 - d. Kekompakan.
10. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan”.

Berikut adalah tabel 3.1 mengenai konsep dan indikator variabel X dan Y :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kecerdasan Emosional (X)	Menurut Goleman dalam (Rauf et al., 2019), “Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali	Kesadaran diri	Memahami kelebihan dan kelemahan diri sendiri	1. Karyawan mampu melakukan refleksi terhadap kemampuan dan batasan diri mereka 2. Karyawan mampu mengelola	Ordinal

	perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”.			emosi mereka sendiri	
		Pengaturan diri	Mampu mengendalikan emosi serta mampu dalam menyelesaikan masalah	3. Karyawan mampu dalam menjaga stabilitas emosional saat menghadapi tekanan kerja 4. Karyawan mampu menghadapi masalah dengan emosional yang baik	Ordinal
		Motivasi	Kemampuan memotivasi diri sendiri dan rekan kerja	5. Karyawan mampu dalam memotivasi diri sendiri 6. Karyawan mampu mempengaruhi semangat dan motivasi kerja tim	Ordinal
		Empati	Kemampuan memahami perasaan rekan kerja Bersedia menolong atau membantu pekerjaan	7. Seberapa baik karyawan mampu mengenali dan memahami kebutuhan emosional rekan kerja 8. Karyawan menawarkan bantuan atau	Ordinal

			rekan kerja	mendukung rekan kerja saat dibutuhkan.	
		Keterampilan Sosial	Kemampuan berkomunikasi/menampaikan gagasan dengan mitra dan tim kerja	9. Kualitas dan kejelasan komunikasi yang dilakukan karyawan dalam menyampaikan gagasan dengan tim dan mitra kerja 10. Kesiapan dan keterbukaan karyawan dalam menerima dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robbins (Rajak et al., 2019) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja.	Kualitas Kerja	a. Kerapian b. Ketelitian c. Hasil kerja	1. Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas terbaik dengan standar yang telah ditentukan lembaga 2. Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan kualitas yang baik	Ordinal
		Kuantitas Kerja	a. Kecepatan b. Kemampuan	3. Dapat Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cepat dan tepat 4. Memiliki kemampuan	Ordinal

				yang mumpuni dalam pekerjaan yang diberikan	
		Tanggungjawab	a. Hasil kerja b. Pengambilan keputusan	5. Karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik 6. Karyawan mampu mengambil keputusan yang tepat	Ordinal
		Kerjasama	a. Jalinan kerja sama b. Kepemimpinan	7. Karyawan mampu berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dengan tim 8. Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja apabila terdapat hambatan dalam pekerjaan	Ordinal
		Inisiatif	a. kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.	9. Karyawan mampu mengatasi masalah 10. Karyawan mampu berinisiatif membantu pekerjaan tanpa diperintah	Ordinal

3.3 Sumber Dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum dalam mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif pada penggunaan eksperimen dan survei. Dalam penelitian ini data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
2. Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung. Data sekunder berupa literatur artikel, situs di internet, buku, serta jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Cara Penentuan Data

3.3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang sebanyak 30 orang.

Tabel 3. 2 Populasi Karyawan

No	Bagian	Jumlah (Jiwa)
1	HR & GA	3
2	Keuangan	4
3	Program	10
4	Marketing	13

Sumber : Data HR Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ

RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang 2024

3.3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono 2020:126) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100% jumlah populasi yang ada di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yaitu sebanyak 30 orang responden.

3.3.2.2 Teknik Penentuan Sample

Menurut Sugiyono (2020:133) "Sampel jenuh adalah sampel yang bila di tambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Sampel dari penelitian ini adalah mengambil seluruh poulasi yang disebut sampel jenuh atau sensus adalah sebanyak 30 responden dari semua anggota karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didalam penelitian digunakan mendapatkan berbagai informasi maupun data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2022:137). Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi pustaka (*library research*)
Pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian sejenis sebelumnya yang pernah dilakukan oleh orang lain. Sehingga diperoleh teori-teori yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian
2. Studi lapangan (*field research*)
Yaitu studi yang dilakukan dengan meninjau langsung pada instansi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adapun cara pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di tempat atau di lokasi instansi dengan melihat, mencatat atau mendata kegiatan atau aktivitas-aktivitas terutama pada objek yang diteliti sesuai dengan keadaan/fenomena yang terjadi.
 - b. Wawancara, Menurut Sugiyono (2020:195) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus dileiti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”
 - c. Kuesioner (angket), Sugiyono (2020:199) mengemukakan “Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”

Pertanyaan atau pernyataan ini diberikan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada penelitian. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup (berstruktur), di mana alternatif jawaban dari setiap pernyataan sudah ditentukan.

Angket tertutup (berstruktur) ini adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responnya diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang atau checklist.

Angket yang dipakai dalam pengumpulan data adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang sudah ditentukan yaitu karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang berjumlah 30 orang.

Dalam penelitian ini terdapat dua instrumen yang sesuai dengan jumlah variabel yaitu :

1. Instrumen untuk mengukur kecerdasan emosional karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
2. Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan diterima atau tidaknya dugaan sementara/hipotesis terhadap penelitian yang telah dibuat oleh peneliti sebelum melakukan proses penelitian. Menurut Sugiyono dalam Syafrida (2022:52-53) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap potensi yang ada.

Hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu.

Untuk mengetahui pengaruh dalam penelitian ini dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka nilai tanggapan yang diperoleh dari kuesioner dibobotkan dalam skala likert. Kemudian dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor terendah, kemudian dibagi kedalam lima interval.

3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur kedua variabel yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2021:147) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala likert jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negative, yang dapat berupa kata-kata.

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memilih alternatif jawaban pada kuesioner yang telah disediakan. Berikut ini nilai bobot pada analisis jawaban yang digunakan dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3. 3 Tabel Skala Nilai Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Nilai Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (Tidak Setuju)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021:147)

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas sebagai salah satu syarat agar hasil penelitian dapat dikatakan ilmiah. Uji validitas ini untuk memastikan terlebih dahulu bahwa alat pengumpul data harus diuji agar lebih meyakinkan sebelum melakukan penelitian.

Dalam penelitian untuk menguji validitas sebuah instrumen pengukuran, peneliti menggunakan metode korelasi Pearson product-moment dengan rumusnya menurut Sugiyono (2020:249) sebagai berikut:

$$r_x = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi (nilai validitas)

n = jumlah sampel

$\sum x$ = jumlah skor butir pertanyaan atau pernyataan

$\sum y$ = jumlah skor total

Selanjutnya, menentukan uji signifikansi korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai thitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan dan pengujian ini, yaitu dengan membandingkan nilai t tabel dengan tingkat α tertentu dan derajat kebebasan sebesar $n-2$. Berikut ini kaidah keputusan yang dapat diambil:

- a. Jika nilai thitung $>$ t tabel, maka item soal angket tersebut valid.
- b. Jika nilai thitung $<$ t tabel, maka item soal angket tersebut tidak valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:64) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sudjana dalam Tarjo (2019: 73) menyatakan bahwa reliabilitas alat penelitian adalah ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya.

Artinya, kapanpun alat penilaian atau alat uji tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Relatif sama dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai hasil ujian yang menunjukkan bahwa nilai pengujiannya adalah dalam batas *range* yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Tarjo (2019:72) reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Tarjo (2019:73) formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien Alpha (α) dari Cronbach, yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$$\text{Rumus varians} = s^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

R = reliabilitas instrument atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

K = banyaknya butir soal

$\sum S_i^2$ = jumlah varians bulir

$S = \frac{\sum}{t}$ = varians total

N = jumlah responden

Selanjutnya, menentukan nilai rtabel pada derajat bebas (db) = n-2 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan cara membandingkan nilai rhitung dan nilai rtabel. Kriterianya jika nilai rhitung > rtabel, instrumen dinyatakan *reliable* dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

Dalam penelitian ini, dengan jumlah responden 30 orang peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach yang diolah menggunakan SPSS versi 26.0 for Windows. Dasar pengambilan keputusan Dalam pengujian ini ialah mengacu kepada teori menurut Sugiyono dalam Nuraeni (2021:63), bahwa “suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ”. Begitu juga menurut Ghazali dalam Nuraeni (2021:63), bahwa "jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel"

3.5.2 Analisis Deskriptif, Verifikatif, dan Regresi Linear Sederhana

3.5.2.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam Syafrida Hafni Sahir (2020:38) “menyatakan bahwa teknik analisis deskriptif merupakan salah satu metode dalam menganalisis data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Teknik analisis ini akan memberi gambaran awal pada setiap variabel dalam penelitian. Di mana pada data tersebut, setiap variabelnya bisa dilihat dari nilai mean, maksimum-minimum dan standar deviasi.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang kemudian dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor tanggapan responden. Dari jumlah skor tanggapan responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar – data terkecil

Banyak kelas = 5

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dapat dihitung sebagai berikut ini:

1. Nilai indeks minimum

Skor minimum x jumlah pernyataan x jumlah responden

2. Nilai indeks maksimum

Skor maksimum x jumlah pernyataan x jumlah responden

3. Interval skor = (nilai indeks maksimum – nilai indeks minimum) : 5

Adapun kategori skala dapat yang ditentukan adalah sebagai berikut:

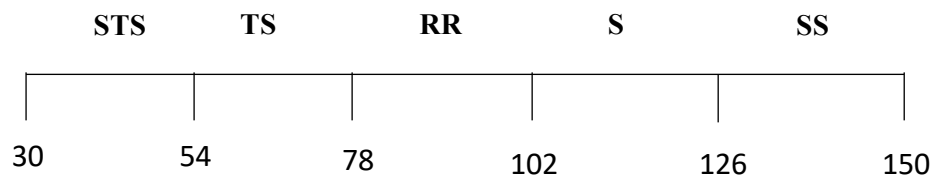
Tabel 3. 4 Kategori Skala

Skala	Kategori
30 – 53	Sangat tidak baik
54 – 77	Tidak baik
78 – 101	Cukup baik
102 – 125	Baik
126 - 150	Sangat Baik

Berikut ini interval skor untuk responden:

1. Nilai indeks minimum = skor minimum x jumlah responden = $1 \times 30 = 30$
2. Nilai indeks maksimum = skor maksimum x jumlah responden = $5 \times 30 = 150$
3. Interval skor = (nilai indeks maks – nilai indeks min) : 5 = 24

Secara garis kontinum dapat ditunjukkan sebagai berikut :



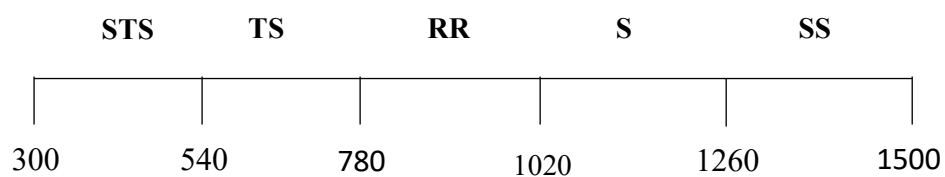
Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Berdasarkan perhitungan interval skor di atas maka interval skor untuk

Variabel Kecerdasan Emosional (X) adalah sebagai berikut:

1. Nilai indeks minimum = $1 \times 30 \times 10 = 300$
2. Nilai Indeks maksimum = $5 \times 30 \times 10 = 1500$
3. Interval: $1500 - 300 = 1200$
4. Jarak Interval: $\frac{1200}{5} = 240$

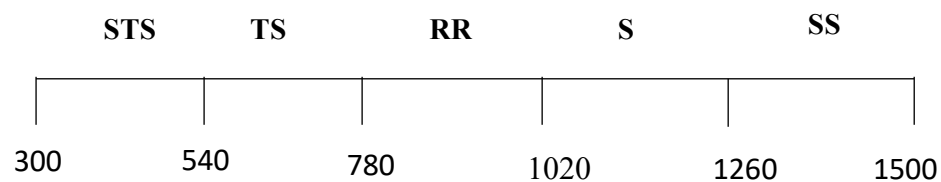
Secara garis kontinum dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 3. 2 Kontinum Kecerdasan Emosional

Selanjutnya interval skor untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

1. Indeks minimum = $1 \times 30 \times 10 = 300$
2. Indeks maksimum = $5 \times 30 \times 10 = 1500$
3. Interval = $1500 - 300 = 1200$
4. Jarak interval = $\frac{1200}{5} = 240$



Gambar 3. 3 Garis Kontinum Kinerja Karyawan

3.5.2.2 Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis atau hubungan antar variabel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2021:124)

“Analisis verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula”.

Dan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2019:17) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat provotisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode analisis verifikatif ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

3.5.2.3 Regresi Linear Sederhana

Regresi Sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel dan digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Menurut Sugiyono (2019:277) analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal. Persamaan umum regresi sederhana menurut Sugiyono (2019:252) dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3.5.2.4 Transformasi Data

Setelah mendapatkan data dari hasil kuesioner, data yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal, sehingga untuk digunakan dalam perhitungan statistik data tersebut harus diubah dari skala ordinal menjadi skala interval. Salah satu cara agar dapat mentransformasikan data dengan skala ordinal menjadi data berskala interval adalah dengan cara transformasi MSI.

Transformasi MSI (*Methode of Succesive Interval*) adalah sebuah metode transformasi data ordinal menjadi data interval dengan mengubah proporsi kumulatif pada kategori menjadi nilai kurva normal bakunya.

Dalam prosedur metode statistic seperti regresi linier korelasi Pearson, uji t dan sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika peneliti hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut.

Kecuali jika peneliti menggunakan prosedur, seperti regresi logistik atau korelasi spearman, Chi-square yang mengizinkan data berskala ordinal, maka peneliti tidak perlu mengubah data dengan skala ordinal yang sudah ada menjadi data berskala interval. (Ningsih & Dukalang, 2019)

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada
2. Menentukan nilai proporsi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan
3. Menjumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
5. Menghitung *Scala Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus: $SV = (\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas}) (\text{area di bawah batas atas} - \text{area di bawah batas bawah})$

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

6. Mengubah Scala Value (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentranformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value*, dengan rumus:

$$Y = SV + [k]$$

$$K = 1 [SVmin]$$

3.5.2.5 Uji Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi dan memastikan bahwa model tersebut valid dan dapat digunakan untuk penarikan kesimpulan yang benar, diperlukan beberapa uji asumsi klasik. Berikut adalah empat jenis pengujian dalam uji asumsi klasik:

3.5.2.6 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:92) menjelaskan uji normalitas sebagai berikut:

"Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan"

Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data 50 variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significance*):

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

3.5.2.7 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk memverifikasi hal ini, kedua variabel diuji menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% dengan rumus berikut:

$$f_{reg} \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F garis linear

F_{kreg} = Rata-rata kuadrat regresi

R_{kres} = Rata-rata kuadrat residu

Kriteria yang digunakan untuk menguji linearitas, diketahui melalui nilai signifikan F. $F_{tabel} = (1 - \alpha) (k-2 : n : k)$

Pengambilan keputusan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti persamaannya tidak linier.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti persamaannya linier.

3.5.2.8 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Sugiyono dalam Syafrida Hafni Sahr (2022:36-37).

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians variabel dalam model tidak konstan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan korelasi Spearman. Langkah yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam hasil regresi menggunakan korelasi Spearman adalah dengan menggunakan formula berikut.

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rs)^2}}$$

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas.

3.5.2.9 Analisis Koefisien Korelasi Person

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mencari derajat hubungan antara variabel X dan variabel Y. koefisien korelasi menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel serta untuk menunjukkan arah korelasi antara variabel yang diteliti, apakah positif atau negatif.

Dengan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} atau r_{hitung} = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah responden

Σxy = jumlah perkalian antara skor x dan skor y

Σx = jumlah total skor x

Σy = jumlah total skor y

Σx^2 = jumlah dari kuadrat x

Σy^2 = jumlah dari kuadrat y

Dalam penghitungan ini, peneliti menggunakan SPSS versi 26.0 *for windows*. Adapun variabel yang dikorelasikan adalah variabel X (Kecerdasan Emosional) dan variabel Y (kinerja karyawan), dimana rhitung merupakan hasil koefisien korelasinya.

Selanjutnya, membandingkan nilai rhitung dan rtabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% . Jika rhitung > rtabel dan bernilai positif. Maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif sebesar angka yang dihasilkan dalam perhitungan tersebut, begitupun sebaliknya.

Berikut ini tabel 3.5 interpretasi koefisien korelasi yang dapat dijadikan acuan dalam menafsirkan koefisien korelasi:

Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:250)

3.5.2.10 Koefisien Determinasi

Menurut Syafrida Hafni Sahir (2022:54) koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan r^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai r^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap Variabel terikat. Berikut ini rumus koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = nilai koefisien determinasi

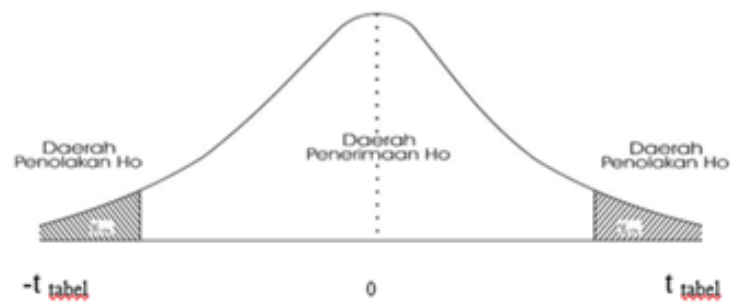
r^2 = nilai koefisien korelasi

3.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam Syafrida (2020) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian hipotesis yang ada potensi terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

- $H_0 : \beta = 0$, Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
- $H_1 : \beta \neq 0$, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

Gambar 3. 4 Kurva Uji Hipotesis



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lembaga Amil Zakat Rymah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) yang berlokasi di Kecamatan Mauk, Kabupaten Tangerang, pada tahun 2024. Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) merupakan lembaga filantropi yang mengumpulkan dana dari Zakat, Infaq, Sedekah, dan Wakaf di tingkat Kabupaten/Kota Tangerang, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kanwil Kemenag Banten Nomor 1163 Tahun 2019 mengenai Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat.

Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) hadir di tengah masyarakat dengan tujuan mendukung pemerintah dalam meningkatkan taraf hidup dan kualitas mustahik agar lebih berdaya. Semangat kemanusiaan dan empati yang dimiliki para pendiri dan pengurus menjadi fondasi bagi gerakan lembaga ini, terutama dalam mendukung kehidupan anak-anak yatim.

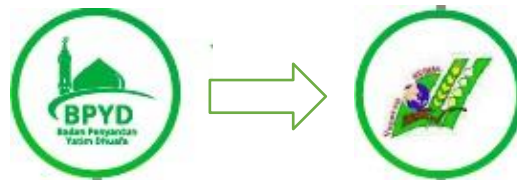
Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) terus berkomitmen untuk meningkatkan tanggung jawab dan kemampuan lembaga dalam melayani mustahik melalui program-program yang kreatif dan inovatif. Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) terus berkembang sesuai dengan kebutuhan mustahik. Sebagai pelopor Lembaga Amil Zakat di tingkat Kabupaten/Kota Tangerang.

Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) memanfaatkan kesempatan untuk memperluas jangkauan penerima manfaat, termasuk di wilayah Mauk, Sukadiri, Sepatan, Kronjo, Sukamulya, Mekar Baru, Kemiri, Teluk Naga, Kosambi, serta di luar Kabupaten/Kota Tangerang, seperti Serang, Cilegon, Bandung, dan Subang.

Penerima manfaat utamanya adalah anak-anak yatim dan dhuafa yang kurang mampu, yang mendapatkan jaminan pendidikan dan bimbingan untuk menjadi individu yang sukses dan berakhlak mulia. Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) terus berinovasi dalam melahirkan program-program kemanusiaan dan terus meningkatkan kualitas layanan bagi mustahik. Beberapa sektor pelayanan yang diberikan mencakup pendidikan, ekonomi, kesehatan, kemanusiaan, serta dakwah. Fokus sektor-sektor ini disesuaikan dengan kondisi masyarakat agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas hidup. Layanan ini didukung oleh donasi dari para muzaki/donatur yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, khususnya di Pulau Jawa, seperti Tangerang, Jakarta, Karawang, Bogor, Bandung, Bekasi, Malang, dan berbagai daerah lainnya.

Sejarah LAZ RYDHA dimulai pada tahun 1994-2000 dengan nama Badan Penyantun Yatim Dhuafa (BPYD), dipelopori oleh Bapak Abdul Azis Hady, Bapak Samsul Arifin, Bapak Muizzudin, Bapak Dadang Herdiana, dan Bapak Ahmad Damhuri yang prihatin melihat kesenjangan sosial antara anak yatim dan anak lainnya. Awalnya, penggalangan dana hanya dilakukan pada Hari Raya Idul Fitri dan hari besar Islam lainnya.

Pada tahun 2000-2003, BPYD berubah nama menjadi Yayasan Penyantun Yatim Dhuafa (YPYD) karena respons positif dari masyarakat sekitar, sehingga yayasan ini mendapatkan legalitas dan bergerak lebih luas dan fleksibel



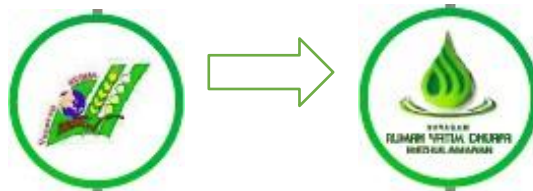
Gambar 4. 1 Logo BPYD yang berganti menjadi YPYD

Pada tahun 2003 hingga sekarang, YPYD kembali berganti nama menjadi Yayasan Rumah Yatim Dhuafa Hifzhul Amanah (RYDHA). Pada periode ini, manajemen mengalami perubahan yang ditandai dengan legalitas formal serta perluasan kegiatan. Kegiatan yang awalnya hanya berfokus pada pemberian santunan kepada anak yatim, kemudian berkembang mencakup peningkatan taraf ekonomi dan aksi kemanusiaan dengan status sebagai Unit Pengelola Zakat (UPZ). Pada tahun 2020, yayasan mulai memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta kemitraan.

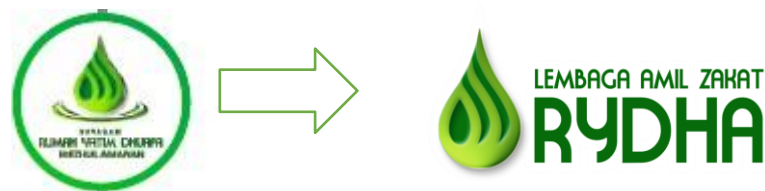
Dari tahun 2019 hingga sekarang, untuk memudahkan regulasi dan mendapatkan landasan hukum yang kuat dalam pengelolaan Zakat, Infaq, Sedekah, dan Wakaf, Yayasan Rumah Yatim Dhuafa Hifzhul Amanah (RYDHA) bertransformasi dari UPZ menjadi Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA).

Pengelolaan dana dan pelaporannya kini mengikuti kaidah yang ditetapkan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Kementerian Agama (Kemenag). Sejak tahun 2015 hingga 2020, Yayasan RYDHA telah diaudit oleh akuntan publik dengan hasil Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Pada akhir tahun 2020, LAZ RYDHA memperoleh nominasi untuk laporan terbaik di tingkat provinsi/kabupaten/kota pada ajang BAZNAS Award 2020. Selain itu, pada tahun 2023, LAZ RYDHA diaudit secara syariah oleh Kementerian Agama terkait pengelolaan dana zakat, dan hasil audit tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dana zakat di LAZ RYDHA sudah berjalan dengan baik.



Gambar 4. 2 Logo YPYD yang berganti menjadi Yayasan Rydha



Gambar 4. 3 Transformasi Logo Yayasan Rydha menjadi Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)



LAZ RYDHA - Rumah Yatim Dhuafa

adalah lembaga resmi yang disahkan oleh pemerintah bergerak di bidang pengelola zakat, infak dan sedekah (ZIS), dengan moto menyayangi yatim, memberdayakan dhuafa dan mencetak insan sukses mulia

Visi

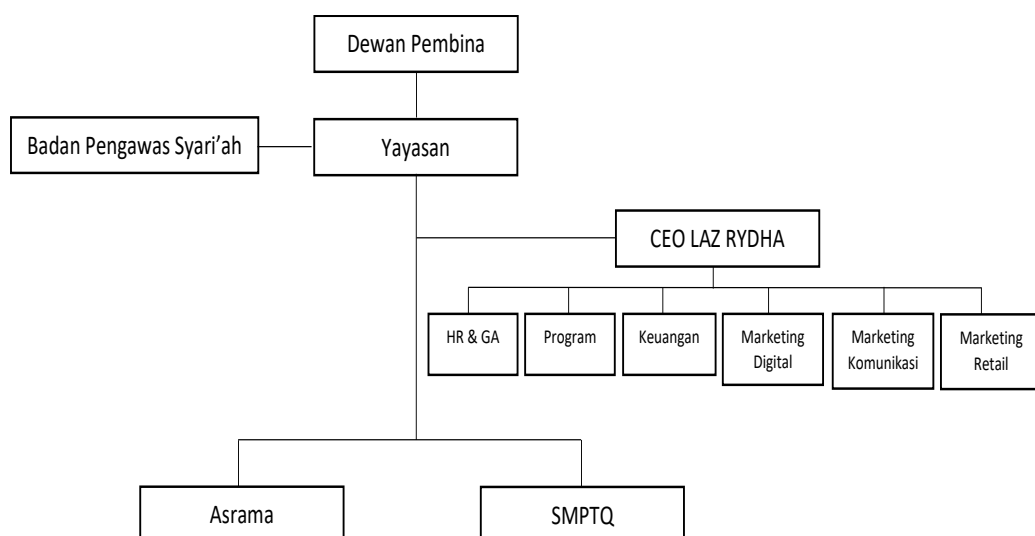
Menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional sehingga lebih berperan dalam membentuk insan sukses mulia dalam skala nasional

Misi

1. Menyayangi yatim dan memberdayakan dhuafa
2. Memberikan Pelayanan di bidang pendidikan, kesehatan, kemandirian yang terbaik bagi yatim & dhuafa
3. Menjadi fasilitator bagi yatim dhuafa yang amanah & berintegritas tinggi
4. Istiqomah dalam kebaikan, jujur, amanah profesional & lebih bermanfaat
5. Memperluas jejaring & bekerja sama untuk menjadi agen kebaikan



Gambar 4. 4 Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)



Gambar 4. 5 Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)

4.1.2 Profil Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	43,3%	100%
	Perempuan	17	56,7%	
Usia	20 – 30	22	73,3%	100%
	30 – 40	7	23,3%	
	40 - 50	1	3,3%	
Masa Kerja	1 – 5 Tahun	24	80%	100%
	6 – 10 Tahun	6	20%	
Pendidikan	S1	18	60%	100%
	SMA/Sederajat	12	40%	

Sumber : Hasil Survey olah data 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (43,3%) dan perempuan 17 orang (56,7%). Selanjutnya berdasarkan usia diperoleh hasil karyawan yang berusia 20 sampai 30 tahun berjumlah 22 orang (73,3%), usia 30 sampai 40 tahun berjumlah 7 orang (23,3%), usia 40 sampai 50 tahun berjumlah 1 orang (3,3%).

Sedangkan Berdasarkan masa kerja karyawan 1 sampai 5 tahun sebanyak 24 orang (80%), dan 6 sampai 10 tahun berjumlah 7 orang (20%). Kemudian berdasarkan pendidikan yang menempuh S1 berjumlah 18 orang (60%) dan yang menempuh pendidikan hingga tamat SMA/Sederajat berjumlah 12 orang (40%).

4.1.3 Transformasi Data

Hasil data yang diperoleh dari kuesioner pada penelitian ini merupakan data ordinal, dengan adanya *method successive interval* ini semua data yang terkumpul

diubah menjadi data interval dengan mengubah proporsi kumulatif setiap kategori. Salah satu data yang biasanya menggunakan ini adalah data dengan skala likert.

Adapun perhitungan *method successive interval* (MSI) pada penelitian ini diolah menggunakan fitur transformasi data yaitu *Add-ins Successive Interval* di *microsoft excel*. Hasil dari *Method of Successive Interval* untuk setiap indikator dari variabel X (kecerdasan emosional) dan variabel Y (kinerja karyawan) pada penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan memiliki koefisien validitas ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Uji validitas ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner penelitian kepada 30 sample karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yati Dhuafa di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

Menurut Sugiyono (2019:246) Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Jika koefisien antara item dengan total item sama atau lebih dari 0,361 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,361 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Hasil
Kecerdasan Emosioanal (Variabel X)	X.1	0,573	0,361	Valid
	X.2	0,722	0,361	Valid
	X.3	0,721	0,361	Valid
	X.4	0,697	0,361	Valid
	X.5	0,697	0,361	Valid
	X.6	0,685	0,361	Valid
	X.7	0,644	0,361	Valid
	X.8	0,482	0,361	Valid
	X.9	0,603	0,361	Valid
	X.10	0,577	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Y.1	0,511	0,361	Valid
	Y.2	0,518	0,361	Valid
	Y.3	0,620	0,361	Valid
	Y.4	0,588	0,361	Valid
	Y.5	0,440	0,361	Valid
	Y.6	0,568	0,361	Valid
	Y.7	0,477	0,361	Valid
	Y.8	0,558	0,361	Valid
	Y.9	0,467	0,361	Valid
	Y.10	0,475	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan untuk mengukur kedua variabel memiliki koefisien korelasi pearson (validitas) yang lebih besar dari nilai rtabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik (valid).

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Reliabel berarti dapat dipercaya.

Item pertanyaan atau pernyataan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien reliabelnya $\geq 0,6$. Berikut ini hasil dari pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 26.0 yang digunakan peneliti untuk setiap variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Korelasi	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0,700	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item pernyataan kuesioner variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dalam mengukur variabel ini memiliki reliabilitas yang baik (reliabel).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kecerdasan Emosional Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Ini mencakup keterampilan dalam berkomunikasi secara efektif, empati, kesadaran diri, pengaturan emosi, dan kemampuan untuk membina hubungan yang sehat.

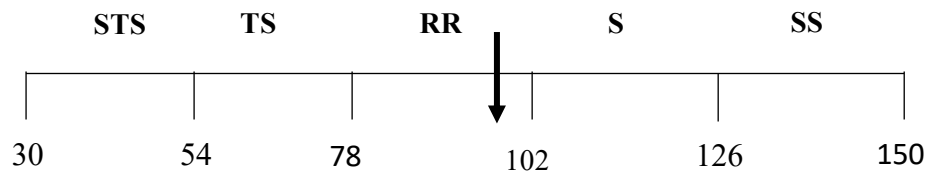
Adapun hasil analisis pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan persentase dalam total skor rata-rata jawaban responden, hasil analisis deskriptif ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi diri sendiri meningkat

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	23,3	14
Ragu-ragu	3	10	33,3	30
Setuju	4	8	26,6	32
Sangat Setuju	5	5	16,6	25
Total		30	100	101

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi diri sendiri meningkat, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 rang (16,6%), setuju 8 orang (26,6%), ragu-ragu 10 orang (33,3%).

Dan yang memilih tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju (00,0%). Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



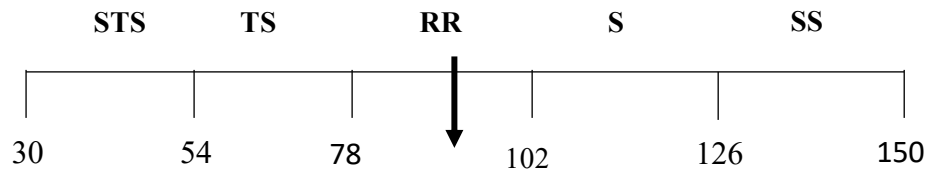
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 101 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu memahami emosi yang terjadi pada diri sendiri

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	0
Tidak Setuju	2	7	23,3	14
Ragu-ragu	3	11	36,6	33
Setuju	4	8	26,6	32
Sangat Setuju	5	3	10	15
Total		30	100	95

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu memahami emosi yang terjadi pada diri sendiri, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju 8 orang (26,6%), ragu-ragu 11 orang (36,6%), tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3,3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



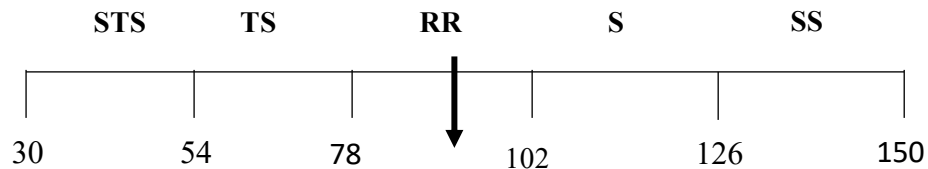
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 95 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu mengendalikan emosi diri sendiri

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	3	10	3
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Ragu-ragu	3	10	33,3	30
Setuju	4	12	40	48
Sangat Setuju	5	1	3,3	5
Total		30	100	94

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu mampu mengendalikan emosi diri sendiri, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju 12 orang (40%), ragu-ragu 10 orang (33,3%), tidak setuju 4 orang (13,3%), dan sangat tidak setuju 3 orang (10%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



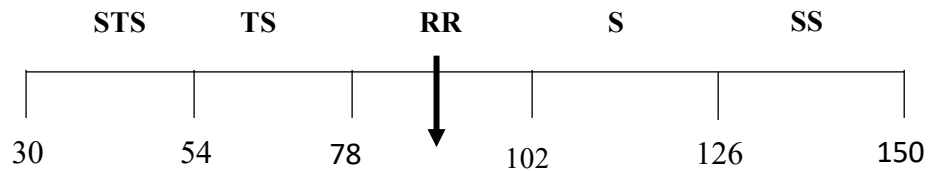
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu dapat mengekspresikan emosi dengan tepat

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	2	6,6	2
Tidak Setuju	2	8	26,6	16
Ragu-ragu	3	11	36,6	33
Setuju	4	6	20	24
Sangat Setuju	5	3	10	15
Total		30	100	90

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu dapat mengekspresikan emosi dengan tepat, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju 6 orang (20%), ragu-ragu 11 orang (3,3%), tidak setuju 8 orang (26,6%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6,6%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



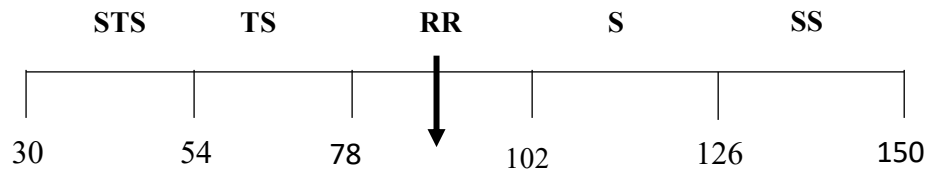
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 90 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu memotivasi diri sendiri untuk memajukan perusahaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	3	10	3
Tidak Setuju	2	5	16,6	10
Ragu-ragu	3	12	40	36
Setuju	4	5	16,6	20
Sangat Setuju	5	5	16,6	25
Total		30	100	94

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu mampu memotivasi diri sendiri untuk memajukan perusahaan, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak orang (%), setuju orang (%), ragu-ragu orang (%), tidak setuju orang (%), dan sangat tidak setuju orang (%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



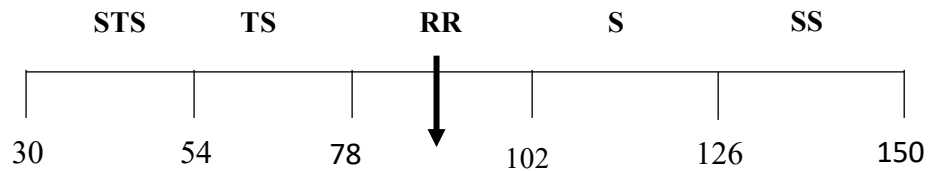
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu optimis dalam karir

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	9	30	18
Ragu-ragu	3	6	20	18
Setuju	4	13	43,3	52
Sangat Setuju	5	1	3,3	5
Total		30	100	94

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu selalu optimis dalam karir, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju 13 orang (43,3%), ragu-ragu 6 orang (20%), tidak setuju 9 orang (30%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3,3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



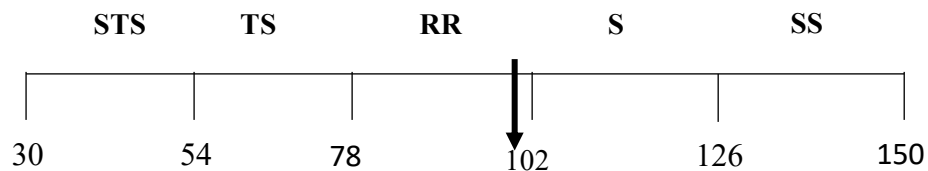
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu memahami perasaan rekan kerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	6	20	12
Ragu-ragu	3	9	30	27
Setuju	4	10	33,3	40
Sangat Setuju	5	4	13,3	20
Total			100	100

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu memahami perasaan rekan kerja, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (13,3%), setuju 10 orang (33,3%), ragu-ragu 9 orang (30%), tidak setuju 6 orang (20%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3,3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



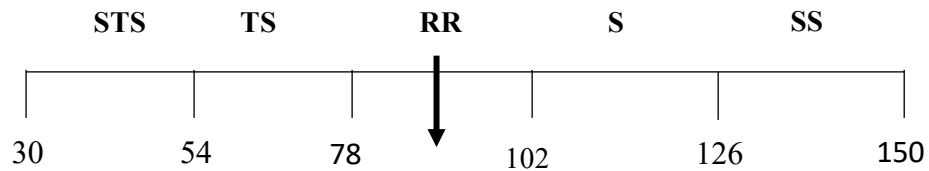
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 100 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu turut berpartisipasi dalam permasalahan yang dialami rekan kerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	7	23,3	14
Ragu-ragu	3	11	36,6	33
Setuju	4	10	33,3	40
Sangat Setuju	5	1	3,3	1
Total		30	100	93

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu turut berpartisipasi dalam permasalahan yang dialami rekan kerja, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju 10 orang (33,3%), ragu-ragu 11 orang (36,6%), tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3,3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



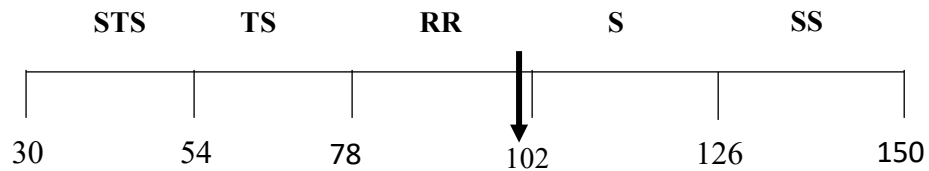
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 93 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama diantara karyawan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	23,3	14
Ragu-ragu	3	8	26,6	24
Setuju	4	12	40	48
Sangat Setuju	5	3	10	15
Total		30	100	101

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama diantara karyawan, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju 12 orang (40%), ragu-ragu 8 orang (26,6%), tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



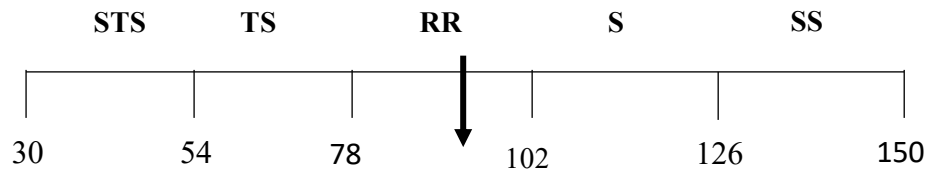
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 101 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	3	10	3
Tidak Setuju	2	6	20	12
Ragu-ragu	3	8	26	24
Setuju	4	9	30	36
Sangat Setuju	5	4	13,3	20
Total		30	100	95

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (13,3%), setuju 9 orang (30%), ragu-ragu 8 orang (26%), tidak setuju 6 orang (20%), dan sangat tidak setuju 3 orang (10%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 95 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Skor tertinggi dan terendah dari indikator variabel kecerdasan emosional yaitu skor tertinggi $5 \times 10 \times 30 = 1.500$, sedangkan skor terendah $1 \times 10 \times 30 = 300$, skor ini digunakan untuk menentukan bobot setiap indikator dari variabel kecerdasan emosional dengan interval skor $(1.500 - 300/5) = 240$. Berikut ini tabel rekapitulasi yang menunjukkan tanggapan responden

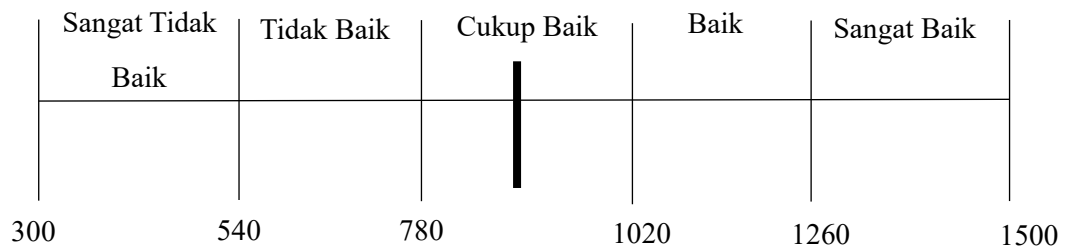
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Emosional Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1.	Bapak/Ibu dapat mengenali/m engetahui faktor yang menyebabka n emosi diri sendiri meningkat	5	2 5	8	3 2	1 0	3 0	7	1 4	0	0	101	100	101
2.	Bapak/Ibu memahami emosi yang	3	1 5	8	3 2	1 1	3 3	7	1 4	1	1	95	100	95

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
	terjadi pada diri sendiri													
3.	Bapak/Ibu mampu mengendalikan emosi diri sendiri	1	5	12	48	10	30	4	8	3	3	94	100	94
4.	Bapak/Ibu dapat mengekspresikan emosi dengan tepat	3	15	6	24	11	33	8	16	2	2	90	100	90
5.	Bapak/Ibu mampu memotivasi diri sendiri untuk memajukan perusahaan	5	25	5	20	12	36	5	10	3	3	94	100	94
6.	Bapak/Ibu selalu optimis dalam karir	1	5	13	52	6	18	9	18	1	1	94	100	94
7.	Bapak/Ibu memahami perasaan rekan kerja	4	20	10	40	9	27	6	12	1	1	100	100	100
8.	Bapak/Ibu turut berpartisipasi dalam permasalahan yang dialami rekan kerja	1	5	10	40	11	33	7	14	1	1	93	100	93
9.	Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama diantara karyawan	3	15	12	48	8	24	7	14	0	0	101	100	101
10.	Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan	4	20	9	36	8	24	6	12	3	3	95	100	95

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
	secara baik													
TOTAL												957	10.000	957
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 30 Orang Jumlah Pernyataan: 10														
Skor Ideal: Skor x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden														

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2024)



Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan emosional karyawan yang dikategorikan cukup baik secara kategori penilaian ukuran kecerdasan emosional (garis kontinum kecerdasan emosional) memiliki total skor 957 yang berada pada interval skor antara 780 – 1020 dengan kategori cukup baik. berikut ini pembahasan mengenai kecerdasan emosional yang diukur dengan 5 indikator sebagai alat ukur dalam menilai kecerdasan emosional karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang :

1. Kecerdasan emosional pada tingkat kesadaran diri bagi karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 101 setara

dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat kesadaran diri bagi karyawan saat ini harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

2. Kecerdasan emosional pada tingkat kesadaran diri bagi karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu memahami emosi yang terjadi pada diri sendiri” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 95 hampir setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat kesadaran diri bagi karyawan saat ini harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
3. Kecerdasan emosional pada tingkat pengaturan diri bagi karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu mampu mengendalikan emosi diri sendiri” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 94 setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat kesadaran diri bagi karyawan saat ini harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
4. Kecerdasan emosional pada tingkat pengaturan diri bagi karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk

Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu dapat mengekspresikan emosi dengan tepat” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 90 setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat kesadaran diri bagi karyawan harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

5. Kecerdasan emosional pada tingkat motivasi bagi karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu mampu memotivasi diri sendiri untuk memajukan perusahaan” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 94 setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat motivasi bagi karyawan harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
6. Kecerdasan emosional pada tingkat motivasi bagi karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu selalu optimis dalam karir” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 94 setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat motivasi bagi karyawan harus

dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

7. Kecerdasan emosional pada tingkat empati bagi karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu memahami perasaan rekan kerja” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 100 setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat empati bagi karyawan harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
8. Kecerdasan emosional pada tingkat empati bagi karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu turut berpartisipasi dalam permasalahan yang dialami rekan kerja” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 93 setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Sehingga Kecerdasan emosional pada tingkat empati bagi karyawan harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
9. Kecerdasan emosional pada tingkat keterampilan sosial bagi karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang yang diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama diantara karyawan” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 101 setara dengan rata-rata skor

kecerdasan emosional sebesar 95,70. Maka kecerdasan emosional pada tingkat keterampilan sosial bagi karyawan harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

10. Kecerdasan emosional pada tingkat keterampilan sosial bagi karyawan diukur dengan pertanyaan “Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik” dengan kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 95 setara dengan rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 95,70. Maka kecerdasan emosional pada tingkat keterampilan sosial bagi karyawan harus dipertahankan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

4.2.2 Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

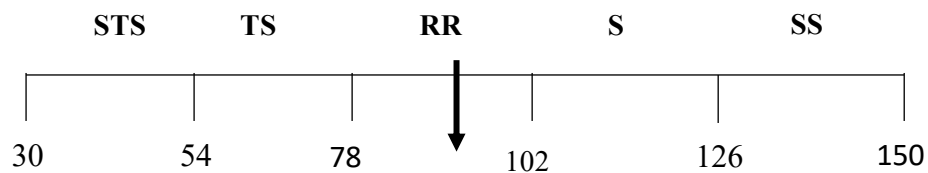
Kinerja karyawan merupakan catatan hasil produksi pekerjaan atau aktivitas tertentu seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Adapun hasil analisis deskriptif ini diuraikan sebagai berikut::

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu merasa bahwa hasil pekerjaan Bapak/Ibu selalu berkualitas

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	8	26,6	16
Ragu-ragu	3	8	26,6	24
Setuju	4	11	36,6	44
Sangat Setuju	5	2	6,6	10

Total	30	100%	95
-------	----	------	----

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu merasa bahwa hasil pekerjaan Bapak/Ibu selalu berkualitas, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%), setuju 11 orang (36,6%), ragu-ragu 8 orang (26,6%), tidak setuju 8 orang (26,6%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3,3%). Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:

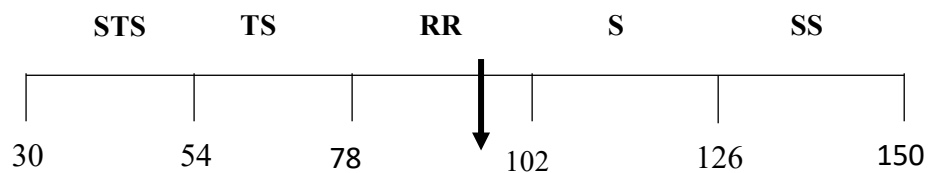


Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 95 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu konsisten memberikan hasil kerja yang akurat dan bebas dari kesalahan?

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	5	16,6	10
Ragu-ragu	3	13	43,3	39
Setuju	4	10	33,3	40
Sangat Setuju	5	2	6,6	10
Total		30	100%	99

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu konsisten memberikan hasil kerja yang akurat dan bebas dari kesalahan?, dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%). Dan yang memilih setuju 10 orang (33,3%), ragu-ragu 13 orang (43,3%), tidak setuju 5 orang (16,6%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



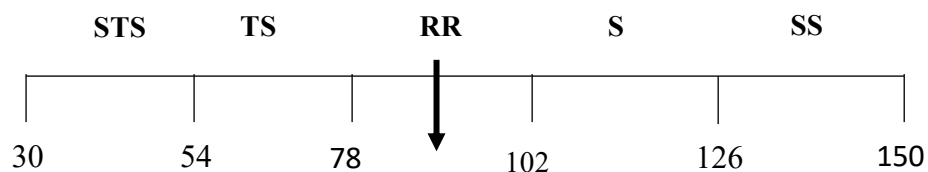
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 99 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target/jumlah yang ditentukan dalam waktu yang telah ditetapkan?

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	23,3	14
Ragu-ragu	3	14	46,6	42
Setuju	4	7	23,3	28
Sangat Setuju	5	2	6,6	10
Total		30	100%	94

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target/jumlah yang ditentukan dalam waktu yang telah ditetapkan?,

Dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%), setuju 7 orang (23,3%), ragu-ragu 14 orang (46,6%), tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



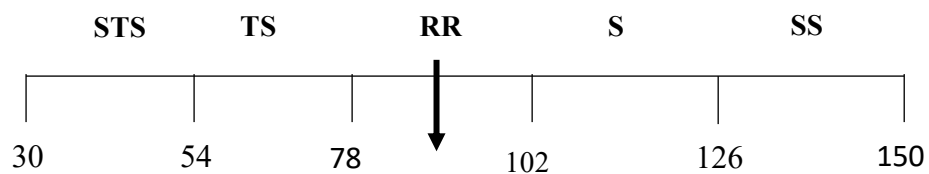
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu mengelola beban kerja yang tinggi dan tetap memenuhi jumlah pekerjaan yang diharapkan?

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	2	6,6	2
Tidak Setuju	2	7	23,3	14
Ragu-ragu	3	8	26,6	24
Setuju	4	11	36,6	44
Sangat Setuju	5	2	6,6	10
Total		30	100%	94

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu mampu mengelola beban kerja yang tinggi dan tetap memenuhi jumlah pekerjaan yang diharapkan?

Dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%), setuju 11 orang (36,6%), ragu-ragu 8 orang (26,6%), tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6,6%). Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



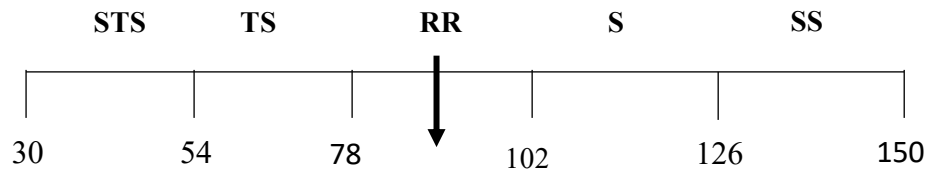
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan termasuk dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu?

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	2	6,6	10
Tidak Setuju	2	7	23,3	32
Ragu-ragu	3	11	36,6	33
Setuju	4	8	26,6	14
Sangat Setuju	5	2	6,6	2
Total		30	100%	91

Berdasarkan tabel 4.19 tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang tanggung jawab dan penyelesaian tugas tepat waktu adalah: sangat setuju 2 orang (6,6%), setuju 8 orang (26,6%), ragu-ragu 11 orang (36,6%), tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6,6%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



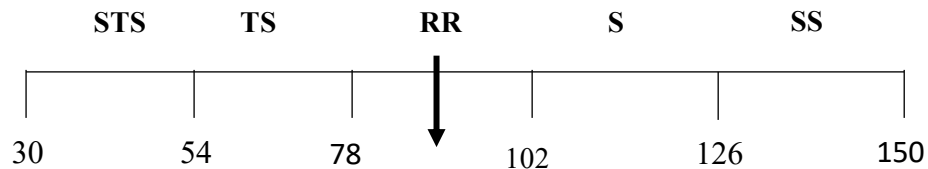
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 91 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	5	16,6	10
Ragu-ragu	3	13	43,3	39
Setuju	4	10	33,3	40
Sangat Setuju	5	2	6,6	10
Total		30	100%	99

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu? dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%), setuju 10 orang (33,3%), ragu-ragu 13 orang (43,3%), tidak setuju 5 orang (16,6%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



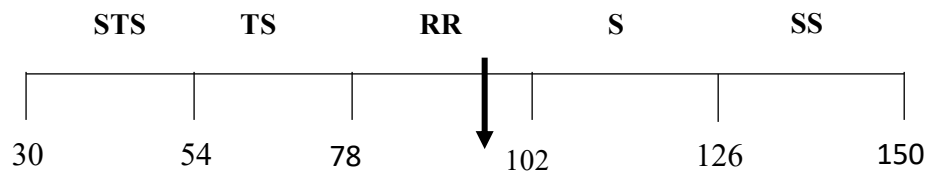
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 99 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim atau perusahaan?

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	5	16,6	10
Ragu-ragu	3	14	46,6	42
Setuju	4	9	30	36
Sangat Setuju	5	2	6,6	10
Total		30	100%	98

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim atau perusahaan? dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%), setuju 9 orang (30%), ragu-ragu 14 orang (46,6%), tidak setuju 5 orang (16,6%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



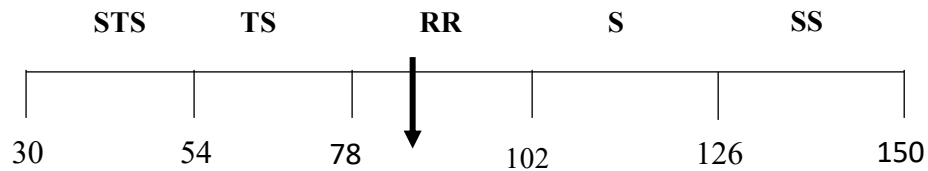
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 98 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu mampu bekerja dengan baik dalam tim, termasuk dalam komunikasi dan partisipasi aktif?

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	2	6,6	2
Tidak Setuju	2	9	30	18
Ragu-ragu	3	8	26,6	24
Setuju	4	10	33,3	40
Sangat Setuju	5	1	3,3	5
Total		30	100%	89

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu mampu bekerja dengan baik dalam tim, termasuk dalam komunikasi dan partisipasi aktif? dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,3%), setuju 10 orang (33,3%), ragu-ragu 8 orang (26,6%), tidak setuju 9 orang (30%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6,6%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



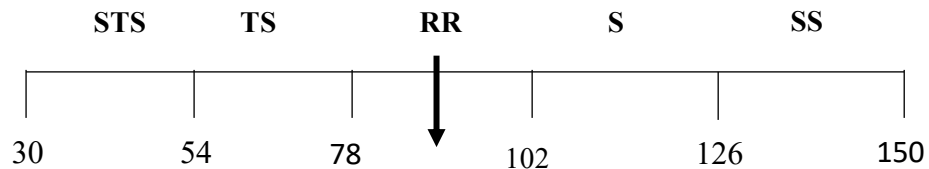
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 89 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu selalu inisiatif untuk memulai tugas atau proyek baru tanpa menunggu instruksi dari atasan?

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	10
Tidak Setuju	2	5	16,6	28
Ragu-ragu	3	15	50	45
Setuju	4	7	23,3	10
Sangat Setuju	5	2	6,6	1
Total		30	100%	94

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu selalu inisiatif untuk memulai tugas atau proyek baru tanpa menunggu instruksi dari atasan? dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%), setuju 7 orang (23,3%), ragu-ragu 15 orang (50%), tidak setuju 5 orang (16,6%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3,3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



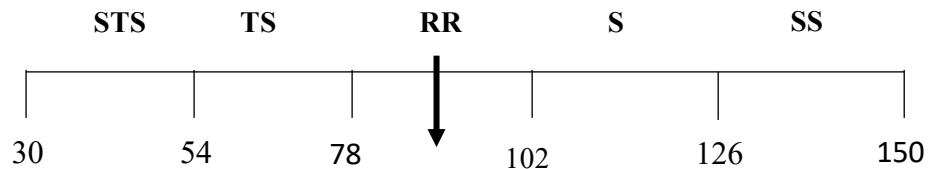
Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 94 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai : Bapak/Ibu berinisiatif menyampaikan ide, gagasan, atau pesan dengan mudah

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	23,3	14
Ragu-ragu	3	13	43,3	39
Setuju	4	7	23,3	28
Sangat Setuju	5	3	10	15
Total		30	100%	96

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat tanggapan responden mengenai: Bapak/Ibu berinisiatif menyampaikan ide, gagasan, atau pesan dengan mudah dari 30 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju orang 7 (%), ragu-ragu 13 orang (43,3%), tidak setuju 7 orang (23,3%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 96 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

Skor tertinggi dan terendah dari setiap indikator variabel kinerja karyawan yaitu skor tertinggi $5 \times 10 \times 30 = 1500$, sedangkan skor terendah $1 \times 10 \times 30 = 300$, skor ini digunakan untuk menentukan bobot indikator dari variabel kinerja karyawan dengan rentang skor 240. Berikut ini tabel 4.25 yang menunjukkan tanggapan responden pada kinerja karyawan yang diperoleh dari jawaban kuesioner para karyawan sebanyak 30 responden.

Tabel 4. 25 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

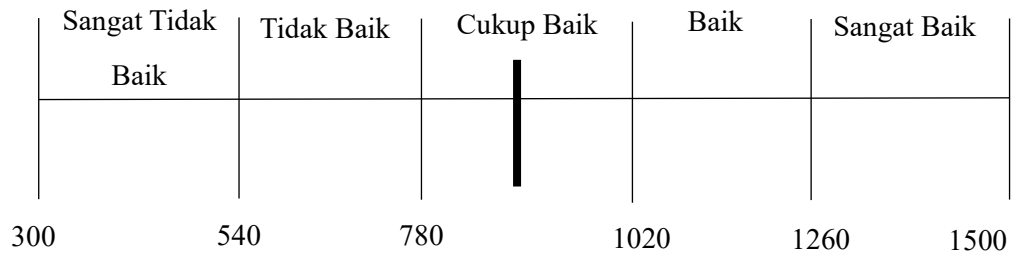
No.	Daftar Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1.	Bapak/Ibu merasa bahwa hasil pekerjaan Bapak/Ibu selalu berkualitas	2	10	11	44	8	24	8	16	1	1	95	100	95
2.	Bapak/Ibu konsisten memberikan	2	10	10	40	13	39	5	10	0	0	99	100	99

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
	hasil kerja yang akurat dan bebas dari kesalahan?													
3.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target/jumlah yang ditentukan dalam waktu yang telah ditetapkan?	2	10	7	28	14	42	7	14	0	0	94	100	94
4.	Bapak/Ibu mampu mengelola beban kerja yang tinggi dan tetap memenuhi jumlah pekerjaan yang diharapkan?	2	10	11	44	7	14	0	0	0	0	94	100	94
5.	Bapak/Ibu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan termasuk dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu?	2	10	8	32	11	33	7	14	2	2	91	100	91
6.	Bapak/Ibu selalu mengerjakan tugas dengan	2	10	10	40	13	39	5	10	0	0	99	100	99

No.	Daftar Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Skor Ideal: Skor x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden														

Skor Ideal: Skor x Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2024)



Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang secara umum sudah tergolong baik, secara kategori penilaian ukuran kinerja karyawan (garis kontinum kinerja karyawan) memiliki total skor 949 yang berada pada interval skor 780 - 1020 dengan kategori cukup baik. Berikut ini adalah pembahasan terkait kinerja karyawan yang diukur dengan 10 pertanyaan sebagai alat ukur kinerja karyawan :

1. Tingkat kualitas hasil pekerjaan para karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 95 diatas rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga kinerja karyawan dalam mencapai kualitas hasil pekerjaan perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
2. Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur para karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan

Mauk Kabupaten Tangerang dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 99 di atas rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga pencapaian kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.

3. Tingkat kuantitas tugas diselesaikan tepat waktu oleh para karyawan dapat dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 94 rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga kinerja karyawan dalam mencapai semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu perlu adanya perhatian dan peningkatan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
4. Tingkat kemampuan dalam mengelola pekerjaan yang para karyawan dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 94, rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga kinerja karyawan dalam pencapaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin optimal.
5. Tingkat tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 91 dibawah rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga pencapaian kinerja karyawan pada kesadaran dalam

menyelesaikan pekerjaan karyawan pada perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal

6. Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 99 di atas rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga pencapaian kinerja karyawan pada antusiasme dalam melakukan pekerjaan perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.
7. Tingkat kerjasama yang terjalin pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 98 diatas rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga pencapaian kinerja karyawan tingkat kerjasama yang terjalin perlu adanya perhatian dan peningkatan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang
8. Tingkat kerjasama yang terjalin pada karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 89 dibawah rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga pencapaian kinerja karyawan tingkat kerjasama yang terjalin perlu adanya perhatian dan peningkatan oleh Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang

9. Tingkat inisiatif karyawan untuk memulai proyek baru pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 94, rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga pencapaian kinerja karyawan tingkat inisiatif karyawan untuk memulai proyek baru perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.
10. Tingkat inisiatif karyawan untuk menyampaikan ide, gagasan dan pesan dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor sebesar 96, diatas rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 94,90. Sehingga pencapaian kinerja karyawan tingkat inisiatif karyawan untuk menyampaikan ide, gagasan dan pesan perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang sebesar 0,67 atau dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,7%.

Selanjutnya, persamaan regresi sederhana antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan yang dihasilkan adalah kinerja karyawan (Y) = 11,531 + 0,552x (kecerdasan emosional).

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan 1 satuan unit kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,552 dan jika kecerdasan emosional mengalami penurunan 1 satuan unit maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan juga sebesar 0,552.

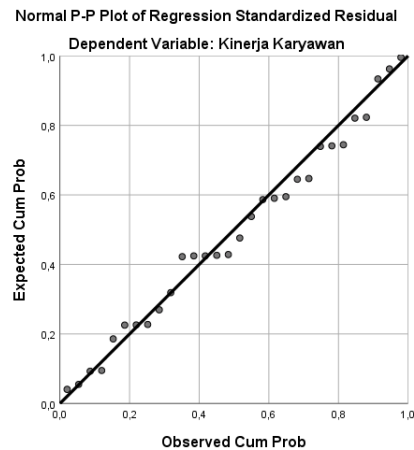
Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis telah membuktikan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $4,860 > 2,042$ dan nilai $\text{sig } (0,000) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Syifa Aulia Mareta pada tahun (2022) yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian uji normalitas dengan menggunakan grafik *probability plot (P-P Plot)* dan uji normalitas *kolmogorov smirnov*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dalam uji normalitas seperti terlihat pada tabel 4.2 dan tabel 4.6 berikut ini.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Gambar 4. 6 Probability Plots (P-P Plot)

Berdasarkan gambar 4.6 grafik *probability plots* menunjukkan bahwa titik-titik atau data residual mengikuti arah garis diagonal dan menyebar di sekitar garis. Hasil ini menyatakan bahwa residual dalam model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal. Berikutnya, untuk menguji normalitas data untuk menguatkan hasil uji grafik *probability plots* dapat dilakukan pengujian normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4. 26 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,49741807
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,085
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
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 : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya atau angka probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) adalah 0,200. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas penelitian nilai residual berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi ($0,200 > 0,05$).

4.2.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas ini dilakukan pengujian menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila *signifikansi (Sig. deviation from linearity) > 0,05*.

Tabel 4. 27 Uji Linearitas

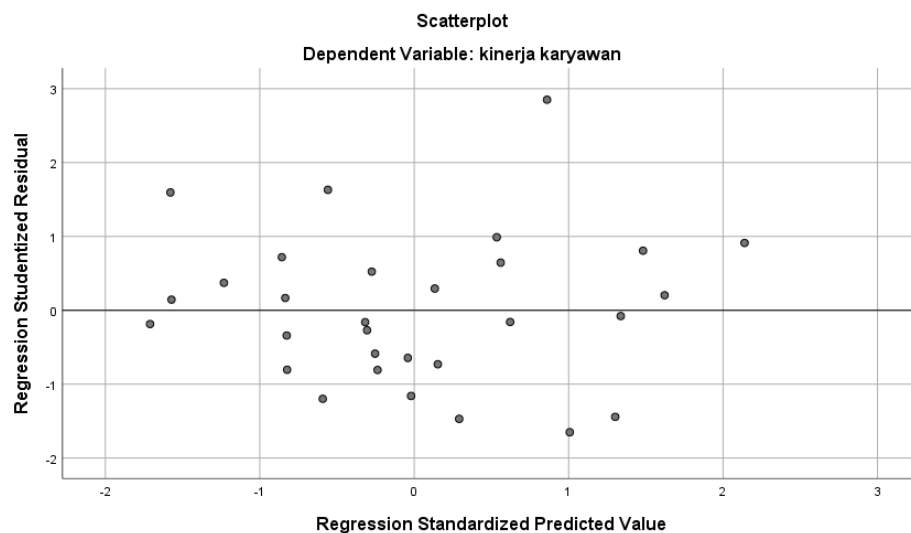
ANOVA Table				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kecerdasan emosional	Between Groups	(Combined)		464,841	15	30,989	1,661	,175
		Linearity		335,921	1	335,921	18,007	,001
		Deviation from Linearity		128,920	14	9,209	,494	,901
	Within Groups			261,167	14	18,655		
	Total			726,007	29			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil statistik pengolahan data SPSS pada tabel 4.27 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* ($0,901 > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa secara signifikan variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik mensyaratkan terbebas dari masalah heteroskedasitas. Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya masalah heteroskedasitas adalah dengan analisis grafik dengan *scatter plot*. Dengan menggunakan SPSS 29 diperoleh grafik scatter plot digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedasitas, sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Gambar 4. 7 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.7 dapat dilihat bahwa dalam model tidak terdapat heteroskedasitas karena pada gambar tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa dalam model variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau konstan.

4.2.5 Kofisien Korelasi/Product Moment

Analisis korelasi koefisien *product moment* ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 4. 28 Koefisien Korelasi Product Moment

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,458	,438	3,75719

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan analisis korelasi pada tabel 4.28 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,458 hal ini berarti korelasi antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,458 Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi (Tabel 4.28) sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,458.

4.2.6 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana ini dilakukan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel terikat jika variabel bebas berubah-ubah. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada penelitian ini maka analisis regresi linear sederhana antara variabel kecerdasan emosional dan variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 29 Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,531	3,335		3,457	,002
kecerdasan emosional	,552	,114	,676	4,860	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,531 + 0,552x$$

Kinerja Karyawan (Y) = $11,531 + 0,552x$ (kecerdasan emosional). Nilai konstanta 11,531 artinya ketika kecerdasan emosional (X) bernilai nol (0) atau kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 11,531.

Berikutnya koefisien regresi 0,552 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (kecerdasan emosional) menggambarkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bernilai positif, sehingga setiap ada peningkatan 1 satuan unit kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,552.

4.2.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah menggunakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 26 untuk koefisien determinasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 30 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,458	,438	3,75719

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,458) \times 100\%$$

$$= 0,458 \times 100\% = 45.8 \% \text{ dibulatkan menjadi } 45,7\%$$

Berdasarkan tabel 4.30 dan hasil perhitungan tersebut menunjukkan hasil koefisien determinasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8% Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8% sedangkan sisanya (100% - 45.8% = 54.2%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan sebagainya.

4.2.8 Pengujian Hipotesis (Uji -t)

Untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05, dengan kaidah keputusan jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima. Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil perhitungan dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

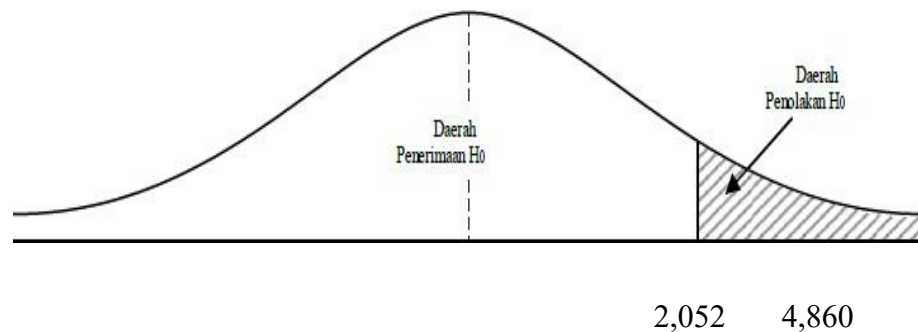
Tabel 4. 31 Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,531	3,335		3,457	,002
kecerdasan emosional	,552	,114	,676	4,860	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan perhitungan tabel 4.31 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis untuk variabel kecerdasan emosional dengan perolehan nilai thitung sebesar 4,860 dan ttabel sebesar 2,052 dan taraf signifikansi sebesar $<0,000$, nilai alpha yaitu 0,05. Berdasarkan perolehan tersebut, maka sesuai dengan kaidah keputusan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,860 > 2,052$ dan nilai sig ($0,000$) $< 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.



Gambar 4. 8 Kurva Hasil Uji t

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional pada karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dapat dikatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden yang sebagian besar berada pada kategori baik, dengan karyawan memiliki kesadaran diri, keterampilan, dan mampu memotivasi diri sendiri,
2. Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang tergolong baik dengan adanya kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, mampu bertanggungjawab dan mudah menyampaikan suatu ide, gagasan atau pesan.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang Sehingga dapat dikatakan jika kecerdasan emosional semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya. Jika kecerdasan emosional karyawan buruk maka kinerja karyawan pun akan ikut menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang, diantaranya sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional pada karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang harus lebih ditingkatkan terkhusus pada indikator kesadaran diri terhadap karyawan dikarenakan indikator tersebut memiliki skor yang paling rendah diantara skor yang lain, hal ini menunjukkan masih kurangnya empati pada karyawan Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.
2. Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa Rydha (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang harus lebih ditingkatkan terkhusus pada indikator kerjasama untuk mengembangkan kemajuan lembaga tersebut.
3. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kecerdasan emosional, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amallia, R. D., Hayati, R., & Suryani, E. (2020). *Pengaruh Kecerdasan emosional Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tabalong Rezka. Jurnal Admimistrasi Publik Dan Bsisnis*, 3(2), 533–544.
- Arief, M. L. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Kecerdasan emosional Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten agam. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Asrul, A., & Adda, H. W. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radar Sulteng. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 258–267.
<https://doi.org/10.22487/jimut.v7i3.243> Bandung.
- Dewi, T. I. (n.d.). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Senetan Villas & Spa Resort*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke-23). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasmin & Nurung, J. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media*
- Hutagalung, D., & Pasaribu, MSi, D. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat*

- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR GovernancTheoretical Introduction*.
Researchgate, 2019 (July 2018), 1–29.
- Manajemen, J., & Bangsa, P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan* : PT. Rapigra Jakarta. Adi Maryadi, 5(3), 49.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). *Kecerdasan Emosional / Emotional Intelligence (EQ)*. 2(1).
- Mulyadi & Winarso, W. 2020. *Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: Pena Persada..
- Ningsih, S., & Dukalang, H. 2019. *Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda*. *Jambura Journal of Mathematics*. 2654 5616. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php//jjom>
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM INDONESIA
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. CV.Alfabeta.

Tarjo, 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish. Terapan, 2(4), 534–543.

<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, (112), 26
39

Qomariah, N, (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Pustaka Abadi

Rajak, A., Nurlaila, & Mumulati, C. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 1689–1699.

Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Management & Business, 2(2), 225–245.

Tjokorda. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Senetan Villas & SPA Resort*

Yusnita, N., Irawan, T. T., & Pakuan, U. (2023). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior*. 9(2), 39–52. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v9i2.9035>

Yusuf, M.,dkk (2023). *Teori Manajemen* : YPCM

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang”

Kepada Yth, Bapak/Ibu/ Saudara Responden

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Rizki Ibnu Aqil, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, Peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA) Di Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang” Sehubungan dengan penelitian tersebut, dengan segenap kerendahan hati, peneliti mengharap peran serta dan bantuan Bapak/ Ibu untuk menjawab kuesioner yang telah tersusun dalam lembar daftar dengan sejujurnya.

Keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik untuk memberikan originalitas data dari penelitian ini. Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu berikan dalam mengisi kuesioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rizki Ibnu Aqil

Lampiran 2 Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara/i
2. Identitas dan jawaban saudara/i akan dirahasiakan.
3. Jawaban saudara/I sangat membantu atas keberhasilan penelitian ini.

Adapun tingkat kesesuaian nilai jawaban;

STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor: 1
TS	: Tidak Setuju	Skor: 2
RR	: Ragu-ragu	Skor: 3
S	: Setuju	Skor: 4
SS	: Sangat Setuju	Skor: 5

Lampiran 3 Kuesioner Kecerdasan Emosional (X)

[illegible]

Lampira 4 Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

[illegible]

Lampiran 5 Hasil Kuesioner Variabel X (Kecerdasan Emosional)

No	Kecerdasan Emosional										TOTAL	RATA-RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	30	3,00
2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3,60
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4,30
4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	36	3,60
5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	41	4,10
6	5	5	4	3	4	5	3	4	4	3	40	4,00
7	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	30	3,00
8	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	38	3,80
9	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	46	4,60
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
11	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	26	2,60
12	4	4	3	4	2	4	2	4	5	4	36	3,60
13	4	3	1	1	3	2	2	2	2	1	21	2,10
14	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	26	2,60
15	2	3	4	3	3	4	5	3	3	4	34	3,40
16	2	3	4	3	2	3	4	5	3	2	31	3,10
17	3	2	4	4	3	3	4	2	4	1	30	3,00
18	3	4	3	3	5	2	4	2	3	3	32	3,20
19	4	2	2	1	3	2	3	4	3	2	26	2,60
20	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	28	2,80
21	4	3	3	2	4	2	4	2	5	1	30	3,00
22	2	2	3	2	3	1	1	3	2	3	22	2,20
23	2	3	2	3	1	4	3	3	4	3	28	2,80
24	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	30	3,00
25	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	33	3,30
26	2	3	1	2	1	2	3	3	4	5	26	2,60
27	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	42	4,20
28	3	4	3	5	3	2	3	4	2	4	33	3,30
29	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	20	2,00
30	2	1	2	3	2	3	2	3	2	4	24	2,40

Lampiran 6 Hasil Kuesioner Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Kinerja Karyawan										TOTAL	RATA-RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	28	2,80
2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37	3,70
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	38	3,80
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	3,60
5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	36	3,60
6	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	31	3,10
7	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	30	3,00
8	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	44	4,40
9	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4,20
10	4	4	3	1	2	3	3	4	1	4	29	2,90
11	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	28	2,80
12	5	4	3	4	1	5	2	1	3	5	33	3,30
13	2	3	2	4	1	4	3	3	3	2	27	2,70
14	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	31	3,10
15	2	3	2	3	2	4	5	1	3	2	27	2,70
16	1	3	2	4	3	3	2	4	3	3	28	2,80
17	4	5	3	2	3	4	3	2	3	3	32	3,20
18	2	4	2	4	2	3	3	2	3	4	29	2,90
19	2	3	4	2	4	3	4	2	3	2	29	2,90
20	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	25	2,50
21	4	2	4	1	5	3	2	3	2	3	29	2,90
22	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	32	3,20
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3,60
24	2	3	4	2	3	2	2	4	5	3	30	3,00
25	2	3	2	4	4	3	3	4	3	2	30	3,00
26	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	26	2,60
27	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	39	3,90
28	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	33	3,30
29	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	25	2,50
30	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	29	2,90

Lampiran 7 *Method of Successive Interval* Variabel X

**Successive
Interval**

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	TOTAL
2,050	3,096	3,553	2,983	1,836	3,973	2,068	4,134	1,000	2,584	27,277
2,850	3,096	2,493	3,801	3,437	3,973	2,922	4,134	1,964	3,349	32,019
3,811	3,981	3,553	3,801	4,254	3,973	3,774	4,134	4,067	3,349	38,695
2,850	3,981	3,553	2,061	2,667	3,973	3,774	3,096	2,870	3,349	32,174
3,811	4,982	3,553	2,983	4,254	3,973	4,842	3,096	2,870	2,584	36,948
3,811	4,982	3,553	2,983	3,437	5,454	2,922	4,134	2,870	2,584	36,730
2,050	3,096	2,493	2,983	2,667	3,057	2,922	2,137	2,870	2,584	26,860
3,811	3,981	2,493	2,983	2,667	3,973	3,774	3,096	2,870	4,370	34,018
3,811	4,982	4,982	4,695	4,254	3,973	4,842	3,096	2,870	4,370	41,874
2,050	3,981	3,553	3,801	3,437	3,973	3,774	4,134	2,870	3,349	34,921
2,050	2,137	3,553	2,061	1,836	2,262	3,774	3,096	1,000	1,894	23,664
2,850	3,981	2,493	3,801	1,836	3,973	2,068	4,134	4,067	3,349	32,550
2,850	3,096	1,000	1,000	2,667	2,262	2,068	2,137	1,000	1,000	19,081
2,050	3,981	2,493	2,061	2,667	2,262	2,922	2,137	1,000	1,894	23,468
1,000	3,096	3,553	2,983	2,667	3,973	4,842	3,096	1,964	3,349	30,523
1,000	3,096	3,553	2,983	1,836	3,057	3,774	5,454	1,964	1,894	28,611
2,050	2,137	3,553	3,801	2,667	3,057	3,774	2,137	2,870	1,000	27,046
2,050	3,981	2,493	2,983	4,254	2,262	3,774	2,137	1,964	2,584	28,481
2,850	2,137	1,776	1,000	2,667	2,262	2,922	4,134	1,964	1,894	23,606
2,850	2,137	2,493	2,061	2,667	3,973	2,922	2,137	1,964	1,894	25,098
2,850	3,096	2,493	2,061	3,437	2,262	3,774	2,137	4,067	1,000	27,178
1,000	2,137	2,493	2,061	2,667	1,000	1,000	3,096	1,000	2,584	19,039
1,000	3,096	1,776	2,983	1,000	3,973	2,922	3,096	2,870	2,584	25,301
1,000	3,096	1,776	3,801	2,667	2,262	3,774	3,096	1,964	3,349	26,785
2,850	2,137	3,553	2,983	3,437	3,057	2,068	4,134	2,870	2,584	29,673
1,000	3,096	1,000	2,061	1,000	2,262	2,922	3,096	2,870	4,370	23,678
2,050	3,096	3,553	4,695	4,254	3,973	4,842	4,134	2,870	4,370	37,836
2,050	3,981	2,493	4,695	2,667	2,262	2,922	4,134	1,000	3,349	29,552
2,050	2,137	1,000	2,061	1,000	3,057	2,068	1,000	1,964	1,894	18,230
1,000	1,000	1,776	2,983	1,836	3,057	2,068	3,096	1,000	3,349	21,165

Lampiran 8 *Method of Successive Interval* Variabel Y

**Successive
Interval**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
3,056	3,270	1,000	2,768	2,896	1,000	2,228	2,116	3,091	2,179	23,605
3,056	3,270	2,223	3,660	3,818	3,270	3,323	2,940	4,163	3,118	32,840
3,056	2,184	2,223	3,660	3,818	3,270	3,323	3,846	4,163	4,067	33,610
3,947	2,184	3,248	3,660	2,896	2,184	3,323	2,940	4,163	3,118	31,662
3,056	3,270	2,223	2,768	3,818	2,184	3,323	3,846	3,091	4,067	31,647
3,947	3,270	2,223	2,768	3,818	2,184	3,323	2,116	1,993	1,000	26,642
3,056	1,000	2,223	2,768	2,896	2,184	2,228	3,846	4,163	1,000	25,364
5,167	4,439	4,251	4,879	3,818	3,270	4,439	5,167	3,091	2,179	40,700
3,947	3,270	4,251	3,660	4,879	3,270	3,323	3,846	4,163	3,118	37,728
3,947	3,270	2,223	1,000	2,004	2,184	2,228	3,846	1,000	3,118	24,820
3,947	1,000	2,223	2,004	2,896	1,000	2,228	2,940	1,993	3,118	23,348
5,167	3,270	2,223	3,660	1,000	4,439	1,000	1,000	3,091	4,067	28,916
2,201	2,184	1,000	3,660	1,000	3,270	2,228	2,940	3,091	1,000	22,574
3,056	3,270	2,223	3,660	2,004	2,184	3,323	2,116	3,091	2,179	27,105
2,201	2,184	1,000	2,768	2,004	3,270	4,439	1,000	3,091	1,000	22,958
1,000	2,184	1,000	3,660	2,896	2,184	1,000	3,846	3,091	2,179	23,041
3,947	4,439	2,223	2,004	2,896	3,270	2,228	2,116	3,091	2,179	28,393
2,201	3,270	1,000	3,660	2,004	2,184	2,228	2,116	3,091	3,118	24,872
2,201	2,184	3,248	2,004	3,818	2,184	3,323	2,116	3,091	1,000	25,170
3,056	1,000	2,223	2,004	2,004	2,184	2,228	2,116	1,993	2,179	20,985
3,947	1,000	3,248	1,000	4,879	2,184	1,000	2,940	1,993	2,179	24,369
3,947	2,184	3,248	2,004	3,818	2,184	1,000	2,940	4,163	2,179	27,667
3,947	2,184	3,248	3,660	2,896	3,270	2,228	3,846	3,091	3,118	31,489
2,201	2,184	3,248	2,004	2,896	1,000	1,000	3,846	5,167	2,179	25,725
2,201	2,184	1,000	3,660	3,818	2,184	2,228	3,846	3,091	1,000	25,213
2,201	2,184	1,000	2,768	2,896	1,000	2,228	2,116	3,091	2,179	21,664
3,056	3,270	2,223	4,879	2,896	4,439	3,323	3,846	5,167	2,179	35,278
3,947	2,184	3,248	2,768	2,004	3,270	2,228	2,940	4,163	2,179	28,931
2,201	2,184	2,223	2,004	2,896	1,000	2,228	2,116	3,091	1,000	20,943
3,947	1,000	2,223	2,768	2,004	3,270	2,228	2,940	1,993	2,179	24,551

Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	Pearson Correlation	1	,529**	,337	,062	,573**	,448*	,199	,069	,449*	,032	,573**
	Sig. (2-tailed)		,003	,068	,746	,001	,013	,291	,718	,013	,866	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,529**	1	,400*	,375*	,490**	,414*	,457*	,201	,392*	,369*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,003		,028	,041	,006	,023	,011	,286	,032	,045	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,337	,400*	1	,489**	,567**	,475**	,520**	,416*	,259	,174	,721**
	Sig. (2-tailed)	,068	,028		,006	,001	,008	,003	,022	,168	,358	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	,062	,375*	,489**	1	,399*	,411*	,390*	,414*	,297	,581**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,746	,041	,006		,029	,024	,033	,023	,111	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	,573**	,490**	,567**	,399*	1	,214	,507**	,144	,315	,175	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,001	,029		,257	,004	,449	,090	,354	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	,448*	,414*	,475**	,411*	,214	1	,312	,319	,480**	,378*	,685**
	Sig. (2-tailed)	,013	,023	,008	,024	,257		,094	,086	,007	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	,199	,457*	,520**	,390*	,507**	,312	1	,070	,382*	,251	,644**
	Sig. (2-tailed)	,291	,011	,003	,033	,004	,094		,712	,037	,180	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	,069	,201	,416*	,414*	,144	,319	,070	1	,112	,418*	,482**
	Sig. (2-tailed)	,718	,286	,022	,023	,449	,086	,712		,554	,021	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	,449*	,392*	,259	,297	,315	,480**	,382*	,112	1	,242	,603**
	Sig. (2-tailed)	,013	,032	,168	,111	,090	,007	,037	,554		,197	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	,032	,369*	,174	,581**	,175	,378*	,251	,418*	,242	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,866	,045	,358	,001	,354	,039	,180	,021	,197		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,573**	,722**	,721**	,697**	,697**	,685**	,644**	,482**	,603**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	Pearson Correlation	1	,222	,603**	-,021	,093	,384*	,068	,104	-,175	,402*	,511**
	Sig. (2-tailed)		,238	,000	,912	,626	,036	,721	,586	,354	,028	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,222	1	,086	,376*	,068	,310	,378*	,012	,128	,232	,518**
	Sig. (2-tailed)	,238		,651	,041	,722	,095	,039	,950	,499	,218	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,603**	,086	1	-,057	,460*	,182	,142	,393*	,244	,182	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,651		,764	,010	,336	,454	,032	,195	,336	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	-,021	,376*	-,057	1	-,066	,529**	,424*	,253	,445*	,180	,588**
	Sig. (2-tailed)	,912	,041	,764		,728	,003	,020	,178	,014	,340	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	,093	,068	,460*	-,066	1	-,172	,191	,421*	,181	,029	,440*
	Sig. (2-tailed)	,626	,722	,010	,728		,365	,312	,021	,340	,880	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	,384*	,310	,182	,529**	-,172	1	,279	,092	,220	,232	,568**
	Sig. (2-tailed)	,036	,095	,336	,003	,365		,136	,630	,243	,218	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	,068	,378*	,142	,424*	,191	,279	1	,051	,090	-,027	,477**
	Sig. (2-tailed)	,721	,039	,454	,020	,312	,136		,789	,638	,887	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	,104	,012	,393*	,253	,421*	,092	,051	1	,265	,188	,558**
	Sig. (2-tailed)	,586	,950	,032	,178	,021	,630	,789		,158	,321	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	-,175	,128	,244	,445*	,181	,220	,090	,265	1	,050	,467**
	Sig. (2-tailed)	,354	,499	,195	,014	,340	,243	,638	,158		,794	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	,402*	,232	,182	,180	,029	,232	-,027	,188	,050	1	,475**
	Sig. (2-tailed)	,028	,218	,336	,340	,880	,218	,887	,321	,794		,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,511**	,518**	,620**	,588**	,440*	,568**	,477**	,558**	,467**	,475**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,000	,001	,015	,001	,008	,001	,009	,008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 11 Uji Realibilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Reliability Statistics

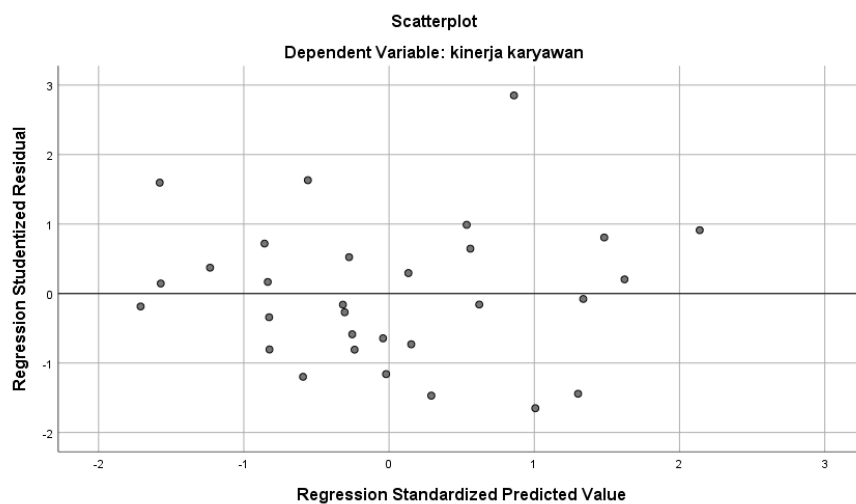
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	10

Lampiran 12 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

Lampiran 13 Uji Normalitas P-Plot



Lampiran 14 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,49741807
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,085
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
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.

Lampiran 15 Uji Linieritas

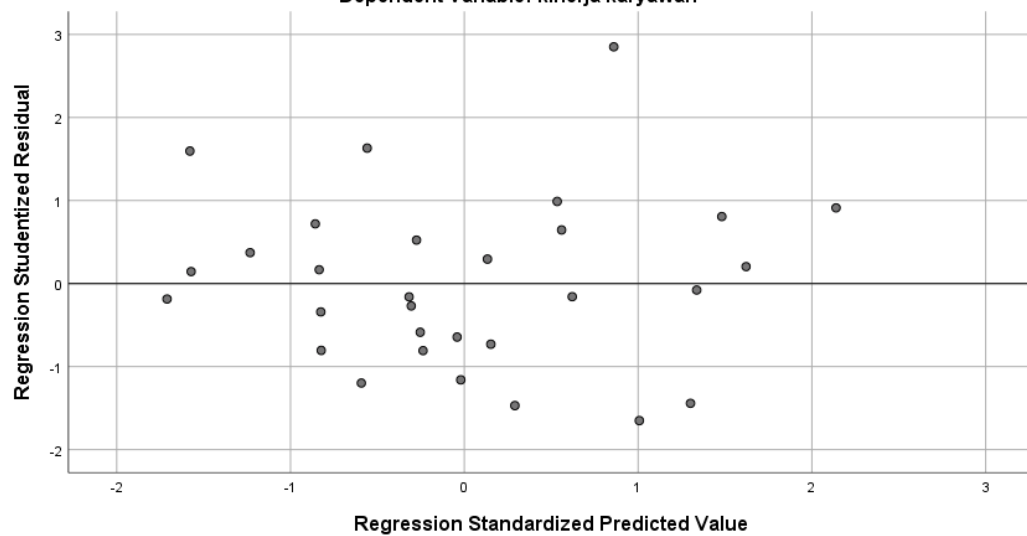
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kecerdasan emosional	Between Groups	(Combined)	464,841	15	30,989	1,661	,175
		Linearity	335,921	1	335,921	18,007	,001
		Deviation from Linearity	128,920	14	9,209	,494	,901
	Within Groups		261,167	14	18,655		
	Total		726,007	29			

Lampiran 16 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan



Lampiran 17 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,458	,438	3,75719

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

Lampiran 18 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,531		3,457	,002
	kecerdasan emosional	,552	,676	4,860	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 19 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,458	,438	3,75719

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

Lampiran 20 Riwayat Hidup



RIZKI IBNU AQIL, lahir di Kab. Tangerang, pada tanggal 09 September 2002. Pada saat melakukan penelitian ini, penulis sedang bekerja di LAZ RYDHA dan Bawaslu Kab. Tangerang, hal yang sulit dilakukan ketika bekerja pada 2 lembaga dan harus membagi waktu untuk menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti menyelesaikan pendidikan di SDN Linduk pada tahun 2014, lalu melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Kronjo tamat pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 9 Kab. Tangerang tamat pada tahun 2020 sekaligus mengenyam pendidikan non formal di PEC (*Practical Education Centre*) Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Winaya Mukti pada tahun ajaran 2020/2024. Pada saat berstatus mahasiswa, peneliti aktif mengikuti kegiatan dibidang manajemen sumber daya manusia hingga mendapatkan gelar non akademik berupa CHCO (*Certified Human Capital Officer*) oleh BNSP. Peneliti juga aktif dibidang literasi hingga menerbitkan buku *Quarter Life Qrasis*. Peneliti juga merupakan seorang yang memiliki ketertarikan pada bidang pendidikan, keagamaan, literasi, dan lingkungan.



Universitas
Winaya Mukti

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN

Kampus : Jl. Turangga Raya No. 25 Bandung , Telp/Fax : (022) 7332548

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)
UJIAN SKRIPSI**

TGL. UJIAN : 22 November 2024
NAMA : Rizki Ibnu Aqil
NIM : 412240.11.0081
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pada
Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa (LAZ RYDHA)

**TELAH DIREVISI, DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI / TIM PEMBIMBING
DAN DIPERKENANKAN UNTUK DILANJUTKAN :**

NO.	N A M A	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. Hj. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.	Penguji I	
2.	Dodi Tisna Amijaya, SE., MM.	Penguji II	
3.	Hj. Herny Suryani, S.E ,S.Ikom,M.M	Penguji III	
4	Nining Harnani, S.Pd,M.M	Pembimbing	

Bandung, Desember 2024
Mengetahui / Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. Hj. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.