



**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL KARYAWAN  
PADA PT AMERTA INDAH OTSUKA *FACTORY* SUKABUMI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Jiyaul Barki

021114486

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
MEI 2019**

## ABSTRAK

Jiyaul Barki, NPM 021114486. Analisis Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi. Dibawah bimbingan Dr. Wonny A Ridwan, SE. MM. dan Dewi Atika, SE, M.Si. tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual karyawan berdasarkan enam prinsip ESQ pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi. dan mengetahui bagaimana hasil analisis tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi

Penelitian mengenai Analisis Kecerdasan Emosional dan Spiritual karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi yang berlokasi di Jalan. Siliwangi KM. 28, Desa Kutajaya Cicurug – Sukabumi Jawa Barat (43359). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif, yang menggunakan data primer dan data sekunder, melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada 51 orang responden. Kemudian metode analisis data yang dilakukan adalah analisis secara deskriptif.

Hasil penelitian ini, dengan menggunakan pengukuran Kecerdasan Emosional dan Spiritual menggunakan barometer suara hati dan realita (Ary G Agustian) menyatakan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi dengan nilai skor sebesar 189,54 yang secara teori pengukurannya menyatakan bahwa tingkat kecerdasan tersebut tinggi atau baik. Beserta analisis indikator melalui pengukurannya, yang mengindikasikan bahwa indikator yang paling memberi pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan yaitu pada indikator *Leadership Principle* dengan persentase 70,8% dengan kategori tinggi sebesar 33,3% dan kategori sedang sebesar 67,7%, kemudian pada indikator *Angel Principle* dengan persentase 70,9% dengan kategori tinggi sebesar 33,3%, kategori sedang 64,7% dan kategori rendah 2%. Kemudian indikator *Star Principle* dengan persentase sebesar 73,2% dengan kategori tinggi sebesar 25,5% dan kategori sedang sebesar 74,5%.

Kemudian terdapat indikasi paling lemah dalam memberi pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan yaitu pada indikator *Learning Principle* dengan persentase 65,9% dengan kategori tinggi sebesar 17,6%, kategori sedang 74,5% dan kategori rendah sebesar 7,9%.

**Kata Kunci :** *Kecerdasan Emosional dan Spiritual*

**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL KARYAWAN  
PADA PT AMERTA INDAH OTSUKA *FACTORY* SUKABUMI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,  
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tutus Rully'.

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL KARYAWAN  
PADA PT AMERTA INDAH OTSUKA *FACTORY* SUKABUMI**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : kamis Tanggal : 21/Maret/2019

Jiyaul Barki  
021114486

Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta, AK., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny A Ridwan, S.E., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, S.E., M.Si.)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunianya kepada penulis, dan tak lupa pula shalawat serta salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “**Analisis Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi**”.

Dalam penulisan penelitian ini penulis berusaha semaksimal mungkin dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan.

Penyusunan tugas akhir kuliah dengan penelitian ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta doa bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana ekonomi manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Hamdan dan Ibu Santi Susanti yang senantiasa selalu menyertai saya dalam doa setiap saat, semangat serta dukungan moral maupun material selama ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Ibu Tutus Rully, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
4. Bapak Dr. Wonny A Ridwan, SE., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
5. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing
6. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmu yang luar biasa kepada penulis.
7. Kepada para penguji sidang yaitu, bapak Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA. Ibu Sri Hidayati Ramdhani, SE., M.M. Bapak Dony Wihartika, S.Pi., M.M. dan Ibu Dewi Atika, SE., M.Si. yang telah membantu menyempurnakan dalam tugas dan penulisan ilmiah berlangsung.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
9. Segenap direksi dan seluruh Staf PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan riset.
10. Bapak Ujang Supian dan Bapak Reza Kusuma Putra selaku pembimbing di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi, sekaligus yang selalu memberi *support* dan motivasinya
11. Sifha Alawiyah yang selalu memberi motivasi, bertukar pikiran, do'a dan menjadi pendengar yang baik.

12. Kepada pihak saudara/i yang selalu memberi *support*
13. Sahabat kelas L (*Syntax Error*) Manajemen dan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan terimakasih karena selama empat tahun sudah menjadi kawan sekaligus keluarga untuk saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian, penulis berharap semoga penulisan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Bogor, Mei 2019

Jiyaul Barki

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1. Maksud Penelitian .....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2. Kecerdasan Emosional ( <i>Emotional Intelligence</i> ) .....	8
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	8
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	9
2.2.3. Indikator Kecerdasan Emosional .....	9
2.3. Kecerdasan Spiritual .....	10
2.3.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual .....	10
2.3.2. Indikator Kecerdasan Spiritual .....	10
2.3.3. Menguji SQ menurut Zohar & Marshal .....	11
2.4. Kecerdasan Emosional dan Spiritual ( <i>ESQ</i> ) Menurut Ary Ginanjar Agustian .....	11
2.4.1. Pengertian Kecerdasan Emosional dan Spiritual ( <i>ESQ</i> ) Menurut Ary Ginanjar Agustian .....	11

2.4.2. Zero Mind Process (Penjernihan Emosi) .....	12
2.4.3. Mental Building (Pembangunan Mental).....	14
2.4.4. Personal Stength (Ketangguhan Pribadi) .....	15
2.4.5. Social Strength (Ketangguhan Sosial) .....	16
2.4.6. Mengukur Kecerdasan Emosional dan Spiritual ( <i>ESQ</i> ) ...	17
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	18
2.5.1. Penelitian Sebelumnya .....	18
2.5.2. Kerangka Pemikiran .....	20
2.6. Hipotesis Penelitian .....	21
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	23
3.2.1. Objek Penelitian.....	23
3.2.2. Unit Analisis Penelitian.....	23
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	23
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	23
3.3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	23
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	23
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	26
1. Data Primer .....	27
2. Data Sekunder .....	27
3.7. Uji Kualitas Data .....	28
1. Uji Validitas .....	28
2. Uji Realibilitas .....	30
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data .....	32
Analisis Deskriptif .....	32
 <b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	33
4.1.1. Sejarah PT. Amerta Indah Otsuka .....	33
4.1.2. Kegiatan Perusahaan .....	34
4.1.3. Struktur Organisasi PT Amerta Indah Otsuka .....	35
4.2. Karakteristik Responden .....	35
4.2.1. Jenis Kelamin Responden .....	36
4.2.2. Usia Responden .....	36
4.2.3. Tingkat Pendidikan Responden .....	37
4.2.4. Masa Kerja Responden .....	37
4.3. Pembahasan .....	38
4.3.1. Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan Berdasarkan Enam Prinsip <i>ESQ</i> .....	38



4.3.2. Analisis Hasil Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual karyawan .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	97
5.2. Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	99
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persentase Rating Penilaian Kinerja Karyawan 2017 PT. Amerta Indah Otsuka <i>Factory</i> Sukabumi .....	3
Tabel 2. Kategori Kecerdasan Emosional dan Spiritual .....	4
Tabel 3. Hasil Penilaian Tes Kecerdasan Emosional dan spiritual PT. Amerta Indah Otsuka <i>Factory</i> Sukabumi.....	4
Tabel 4. Penelitian Sebelumnya .....	18
Tabel 5. Operasionalisasi Variabel .....	22
Tabel 6. Skala Likert .....	24
Tabel 7. Uji Validitas Instrumen .....	28
Tabel 8. Kriteria Penilaian Koefisien <i>α cronbach</i> .....	31
Tabel 9. Case Processing Summary .....	31
Tabel 10. Reliability Statistics .....	31
Tabel 11. Produk PT AIO .....	34
Tabel 12. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 13. Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	36
Tabel 14. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	37
Tabel 15. Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	37
Tabel 16. Pernyataan mengenai bersih dalam berfikir dan bertindak [Tanggapan]	38
Tabel 17. Pernyataan mengenai selalu dipercaya [Tanggapan] .....	39
Tabel 18. Pernyataan mengenai selalu bersifat bijak kepada orang lain Tanggapan	40
Tabel 19. Pernyataan mengenai memiliki pribadi yang luhur [Tanggapan] .....	40
Tabel 20. Pernyataan mengenai teguh dan kokoh [Tanggapan] .....	41
Tabel 21. Pernyataan mengenai selalu melindungi [Tanggapan] .....	41
Tabel 22. Pernyataan mengenai bijaksana (sifat) [Tanggapan] .....	42
Tabel 23. Pernyataan mengenai bersikap mandiri [Tanggapan].....	42
Tabel 24. Pernyataan mengenai melakukan suatu yang baru [Tanggapan].....	43
Tabel 25. Pernyataan mengenai selalu menyatukan berbagai hal dalam suatu kesatuan [Tanggapan] .....	44

Tabel 26. Pernyataan mengenai selalu memberi (bersifat umum) [Tanggapan] .....	44
Tabel 27. Pernyataan mengenai selalu dermawan [Tanggapan].....	45
Tabel 28. Pernyataan mengenai selalu berbagi rezeki [Tanggapan].....	45
Tabel 29. Pernyataan mengenai simpatik [Tanggapan] .....	46
Tabel 30. Pernyataan mengenai bisa dipercaya [Tanggapan] .....	47
Tabel 31. Pernyataan mengenai selalu bersikap terpuji [Tanggapan].....	47
Tabel 32. Pernyataan mengenai bersifat mulia [Tanggapan] .....	48
Tabel 33. Pernyataan mengenai pengasih kepada yang menderita [Tanggapan] .....	48
Tabel 34. Pernyataan mengenai bersikap selalu menjadi orang pertama (inventer) [Tanggapan] .....	49
Tabel 35. Pernyataan mengenai kaya lahir dan batin [Tanggapan] .....	49
Tabel 36. Pernyataan mengenai memiliki kekuatan untuk menopang kebaikan [Tanggapan] .....	50
Tabel 37. Pernyataan mengenai selalu dihormati [Tanggapan] .....	51
Tabel 38. Pernyataan mengenai selalu menjadi orang yang suka membimbing [Tanggapan].....	51
Tabel 39. Pertanyaan mengenai selalu memperhatikan keinginan orang lain [Tanggapan].....	52
Tabel 40. Pernyataan mengenai selalu mendengarkan dan memahami orang lain (empati) [Tanggapan] .....	52
Tabel 41. Pernyataan mengenai terhormat [Tanggapan] .....	53
Tabel 42. Pernyataan mengenai selalu bersikap halus kepada orang lain dan merasakan perasaan orang lain [Tanggapan] .....	53
Tabel 43. Pernyataan 28. Saya memajukan orang lain [Tanggapan] .....	54
Tabel 44. Pernyataan 29. Saya selalu membangkitkan motivasi orang lain [Tanggapan] .....	55
Tabel 45. Pernyataan mengenai selalu memberikan kehidupan kepada orang lain [Tanggapan] .....	55
Tabel 46. Pernyataan mengenai selalu membina orang lain agar memiliki kemampuan [Tanggapan] .....	56
Tabel 47. Pernyataan mengenai selalu menghidupkan semangat orang lain	

[Tanggapan].....	56
Tabel 48. Pernyataan mengenai selalu membuka hati orang lain [Tanggapan].....	57
Tabel 49. Pernyataan mengenai selalu melapangkan jalan orang lain [Tanggapan] .	57
Tabel 50. Pernyataan mengenai selalu memperhatikan semua faktor dan sektor [Tanggapan] .....	58
Tabel 51. Pernyataan mengenai selalu memulai terlebih dahulu dalam berkreasi (berinisiatif) [Tanggapan] .....	59
Tabel 52. Pernyataan mengenai selalu menyantun dan lembut [Tanggapan].....	59
Tabel 53. Pernyataan mengenai mewarisi dan mendelegasikan [Tanggapan].....	60
Tabel 54. Pernyataan mengenai memiliki kemampuan memadai [Tanggapan] .....	60
Tabel 55. Pernyataan mengenai pandai dan cerdas [Tanggapan] .....	61
Tabel 56. Pernyataan mengenai memiliki wawasan yang luas [Tanggapan] .....	62
Tabel 57. Pernyataan mengenai berilmu dan mulia [Tanggapan] .....	62
.....	
Tabel 58. Pernyataan mengenai menjadi orang no 1 di lingkungan [Tanggapan] ....	63
Tabel 59. Pernyataan mengenai bersikap selalu menjadi orang yang terakhir (penutup) [Tanggapan] .....	63
Tabel 60. Pernyataan mengenai selalu mencegah sesuatu yang buruk [Tanggapan]	64
Tabel 61. Pernyataan mengenai mematikan suatu pikiran jahat orang lain [Tanggapan].....	65
Tabel 62. Pernyataan mengenai mendahulukan sesuatu demi keadilan[Tanggapan]	65
Tabel 63. Pernyataan mengenai selalu berkolaborasi dan bersatu [Tanggapan] .....	66
Tabel 64. Pernyataan mengenai memiliki kekuatan dan semangat yang tinggi [Tanggapan] .....	66
Tabel 65. Pernyataan mengenai selalu mampu dan memiliki kemampuan [Tanggapan].....	67
Tabel 66. Pernyataan mengenai selalu memperhatikan kondisi batiniah diri sendiri dan orang lain [Tanggapan] .....	67
Tabel 67. Pernyataan mengenai selalu jauh dari keburukan [Tanggapan] .....	68
Tabel 68. Pernyataan mengenai memiliki kebesaran hati dan jiwa [Tanggapan] ....	69
Tabel 69. Pernyataan mengenai selalu berhasil disegala bidang [Tanggapan] .....	69

Tabel 70. Pernyataan mengenai bersikap terhormat [Tanggapan] .....	70
Tabel 71. Pernyataan mengenai adil dalam menghukum [Tanggapan] .....	71
Tabel 72. Pernyataan mengenai selalu mengawasi dan memelihara [Tanggapan] ...	71
Tabel 73. Pernyataan mengenai selalu menghukum demi keadilan [Tanggapan] ...	72
Tabel 74. Pernyataan mengenai mengendalikan dan melakukan kontrol [Tanggapan] .....	72
Tabel 75. Pernyataan mengenai mengakhiri dan menghentikan sesuatu demi keadilan [Tanggapan] .....	73
Tabel 76. Pernyataan mengenai selalu mengendalikan [Tanggapan] .....	73
Tabel 77. Pernyataan mengenai sering diberi penghargaan demi keadilan [Tanggapan].....	74
Tabel 78. Pernyataan mengenai selalu teliti [Tanggapan] .....	75
Tabel 79. Pernyataan mengenai mencegah dan merendahkan orang-orang yang jahat demi keadilan [Tanggapan] .....	75
Tabel 80. Pernyataan mengenai selalu memelihara [Tanggapan] .....	76
Tabel 81. Pernyataan mengenai selalu membela yang benar [Tanggapan] .....	76
Tabel 82. Pernyataan mengenai selalu mengawasi dan memelihara [Tanggapan] ...	77
Tabel 83. Pernyataan mengenai penyabar dan tidak tergesa-gesa [Tanggapan] .....	77
Tabel 84. Analisis Indikator <i>Star Principle</i> .....	79
Tabel 85 Hasil Tabulasi <i>Star Principle</i> .....	80
Tabel 86. Analisis Indikator <i>Angel Principle</i> .....	81
Tabel 87 Hasil Tabulasi <i>Angel Principle</i> .....	82
Tabel 88. Analisis Indikator <i>Leadership Principle</i> .....	84
Tabel 89. Hasil Tabulasi <i>Leadership Principle</i> .....	85
Tabel 90. Analisis Indikator <i>Learning Principle</i> .....	86
Tabel 91. Hasil Tabulasi <i>Learning Principle</i> .....	87
Tabel 92. Analisis Indikator <i>Vision Principle</i> .....	89
Tabel 93. Hasil Tabulasi <i>Vision Principle</i> .....	90
Tabel 94 Analisis Indikator <i>Well Organized Principle</i> .....	91

Tabel 95. Hasil Tabulasi <i>Well Organized Principle</i> .....	92
Tabel 96. Hasil Analisis Distribusi Frekuensi .....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik data penilaian kinerja karyawan semester I tahun 2017 PT. Amerta Indah Otsuka <i>Factory</i> sukabumi .....	2
Gambar 2. Grafik data penilaian kinerja karyawan semester II tahun 2017 PT. Amerta Indah Otsuka <i>Factory</i> sukabumi .....	3
Gambar 3. Konvergensi Bentuk Kecerdasan .....	12
Gambar 4. Konstelasi Penelitian .....	21
Gambar 5. Logo PT. Amerta Indah Otsuka .....	33
Gambar 6. Struktur Organisasi PT. AIO .....	33
Gambar 7. Histogram Indikator <i>Star Principle</i> .....	80
Gambar 8. Histogram Indikator <i>Angel Principle</i> .....	83
Gambar 9. Histogram Indikator <i>Leadership Principle</i> .....	85
Gambar 10. Histogram Indikator <i>Learning Principle</i> .....	88
Gambar 11. Histogram Indikator <i>Vision Principle</i> .....	90
Gambar 12. Histogram Indikator <i>Well Organized Principle</i> .....	93
Gambar 13. Histogram Nilai diatas Rata-rata .....	93
Gambar 14. Histogram Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual .....	96

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset Perusahaan

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tanggapan Kuesioner Responden



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan, dan jasa, selalu berusaha untuk mencapai target dalam pelaksanaan kegiatannya. Keberhasilan pencapaian target tersebut, tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (SDM). Baik pemimpin maupun karyawan mempunyai kontribusi dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu, SDM yang potensial dibutuhkan oleh setiap perusahaan.

Dalam suatu organisasi, SDM sangat berperan penting. Tidak hanya aktif dalam kegiatan atau proses produksi, tetapi juga semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, kualitas SDM harus dikembangkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga *add value* bagi perusahaan dapat di hasilkan secara optimal.

Dikarenakan kualitas kinerja SDM memberikan pengaruh terhadap produktivitas perusahaan, maka penting untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut, baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang. Selain itu, untuk meningkatkan kontribusi SDM, perlu dilakukan pengondisian iklim perusahaan yang nyaman untuk setiap karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia. Namun, dari sekian banyak faktor tersebut, terdapat faktor yang paling penting yaitu faktor internal dari SDM itu sendiri. Salah satu yang harus diperhatikan adalah kualitas emosional. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja maksimal, tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektualnya saja, tetapi juga dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam mengendalikan emosional saat menjalankan tugas dan tanggungjawab pada organisasi.

Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Goleman melalui penelitiannya (2003) mengatakan bahwa kemampuan intelektual hanya menyumbang 20%, sedangkan 80% lainnya ditentukan oleh faktor kecerdasan lain. Dengan kata lain kecerdasan intelektual saja tidak cukup untuk mempengaruhi kesuksesan seseorang.

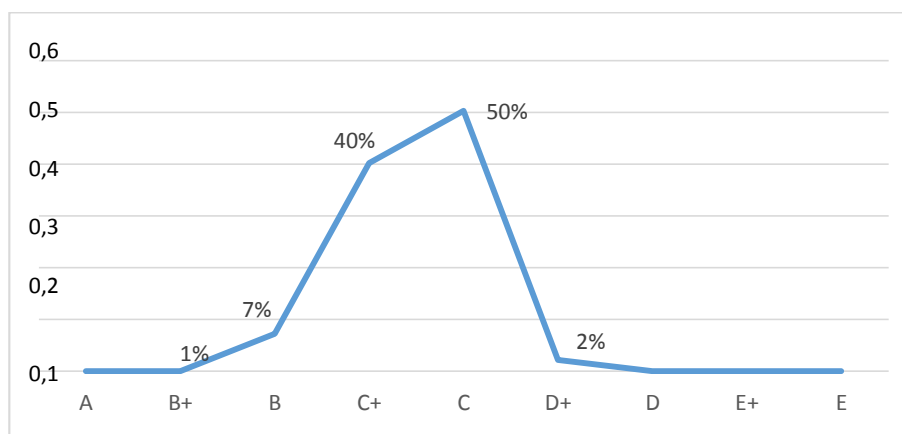
Daniel Goleman mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain (empati), orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial

serta lingkungannya. Selain itu, dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, membuat karyawan dapat menjalani setiap aktivitas atau pekerjaannya lebih bermakna dan lebih bertanggung jawab. Hal ini dikarenakan adanya kesadaran bahwa apa yang dikerjakannya harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.

Ary Ginanjar Agustian (2001;286), menemukan suatu metode pemikiran untuk membangun *Emotional Intelligence* (EQ) yang didasari dengan hubungan manusia dengan tuhan (SQ), sehingga menamakannya dengan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ). Menyatakan bahwa rukun iman dan rukun islam bukan hanya sebuah ajaran ritual semata, tetapi memiliki makna yang sangat penting dalam membangun kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi, perusahaan ini bergerak dibidang Farmasi atau Nutraceutical yang produknya yang lebih dikenal dengan merk *Pocari Sweat* dan merk baru yang dikenal dengan merk *Oronamin C*. selain minuman, perusahaan ini juga memproduksi makanan ringan yang berbentuk bar yang terbuat dari tepung kedelai dan buah-buahan asli dengan merk *Soyjoy*.

Berikut merupakan data grafik persentase penilain kinerja karyawan semester I dan semester II tahun 2017 di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi.

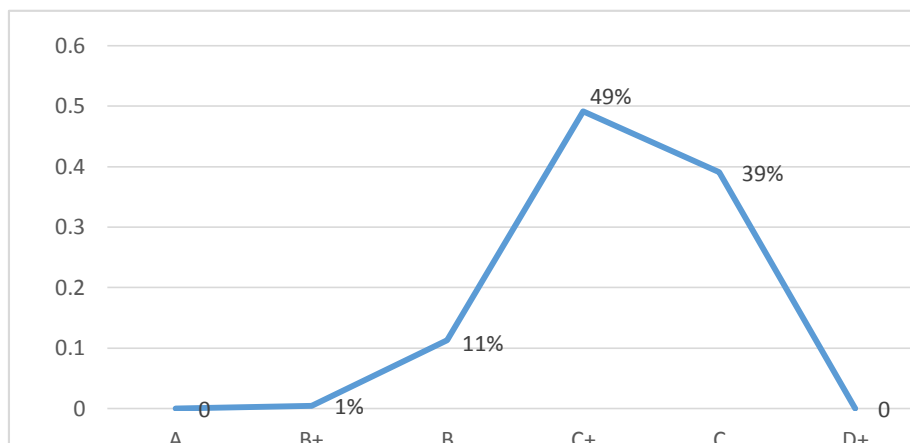


Gambar 1

Penilaian kinerja karyawan semester I tahun 2017

Sumber: PT. AIO *Factory* Sukabumi 2017

Dari gambar 1 merupakan data hasil penilaian kinerja karyawan semester I, yang menunjukkan bahwa persentase rating kinerja karyawan pada rating A 0%, rating B+ sebesar 1%, rating B sebesar 7%, kemudian penilaian kinerja lebih di dominasi karyawan pada rating C+ sebesar 40% dan pada rating C sebesar 50% dan rating D+ sebesar 2%.



Gambar 2

Penilaian kinerja karyawan semester II tahun 2017

Sumber: PT. AIO *Factory* sukabumi 2017

Dari gambar 2 merupakan data hasil penilaian kinerja karyawan semester II yang menunjukkan bahwa persentase rating kinerja karyawan pada rating A 0%, rating B+ 1%, rating B sebesar 11%, kemudian terdapat rating yang cukup tinggi di semester II yaitu terdapat pada rating C+ sebesar 49%, dan rating C sebesar 39% dan rating D 0%.

Berikut merupakan tabel data penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi pada tahun 2017.

Tabel 1

Persentase Rating Penilaian Kinerja Karyawan 2017

Rating	A	B+	B	C+	C	D+	D	E
Semester I	0%	1%	7%	40%	50%	2%	0%	0%
Semester II	0%	1%	11%	49%	39%	0%	0%	0%

Sumber: PT. AIO *Factory* Sukabumi 2017

Dari tabel 1 persentase rating penilaian kinerja diatas menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi dari dua semester di tahun 2017. karyawan lebih mendominasi rating C pada semester I sebesar 50% dan pada semester II rating C+ lebih mendominasi dengan terjadi peningkatan dari 40% meningkat sampai 49%. Kemudian pada rating B+ dari dua semester tetap sebesar 1%, pada rating B mengalami peningkatan dari semester I ke semester II sebesar 4%. dan di semester II tidak adanya rating D+ dari yang sebelumnya di semester I terdapat 2%. Hal ini menunjukkan terjadinya peningkatan dari semester I ke semester II berdasarkan penilaian kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi. Namun, belum terdapat persentase kinerja karyawan mendapat rating A sesuai yang diharapkan perusahaan.

Untuk mengetahui apakah terjadinya fluktuasi penilaian kinerja karyawan memiliki hubungan dengan emosional dan spiritual karyawan. Untuk itu, penulis melakukan tes kecerdasan emosional dan spiritual menurut Ary Ginanjar Agustian sebagai studi pendahuluan untuk melihat bagaimana tingkat kecerdasan emosional dan spiritual yang dilakukan pada karyawan sebanyak 20 responden, dengan diberikannya 68 pertanyaan melalui kuesioner, kemudian jawaban tersebut dijumlahkan dan dikategorikan dalam 4 kategori sebagai berikut :

Tabel 2  
Kategori Kecerdasan Emosional dan Spiritual

Kategori	Nilai
Sangat Tinggi	205 – 272
Tinggi	137 – 204
Cukup Tinggi	69 – 136
Rendah/Kurang	0 – 68

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berikut ini adalah tabel penilaian tes kecerdasan emosional dan spiritual di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi.

Tabel 3  
Hasil Penilaian Tes Kecerdasan Emosional dan Spiritual di PT. AIO *Factory* Sukabumi

No	Tingkatan Kecerdasan Emosional	Nilai	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Tinggi	210, 209, 205, 222, 241, 237	6 Orang	30%
2	Tinggi	179, 185, 176, 181, 192, 146, 161, 181, 176, 172, 200, 184, 201, 149	14 Orang	70%
3	Cukup Tinggi	-	-	-
4	Rendah/Kurang	-	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari hasil penyebaran kuesioner awal kepada karyawan, menunjukkan bahwa dari 20 orang karyawan membuktikan sebanyak 14 orang (70%) memiliki tingkat kecerdasan emosional dan spiritual tinggi dan sebanyak 6 orang (30%) memiliki tingkat kecerdasan emosional dan spiritual yang sangat tinggi.

Disamping penilaian kinerja yang telah ditentukan perusahaan, bahwa adanya harapan lain untuk menilai dan melihat kompetensi sumber daya manusia melalui faktor internal yang diduga ada hubungannya untuk peningkatan kinerja karyawan. Yaitu memberikan fokus dengan dilakukannya tes kecerdasan emosional dan spiritual

yang sebelumnya tes tersebut belum pernah dilakukan kepada karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi.

Berdasarkan uraian diatas, fokus penelitian ini yaitu terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kecerdasan emosional dan spiritual. Variabel tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada kemajuan perusahaan. Dengan adanya ketertarikan tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL KARYAWAN PADA PT. AMERTA INDAH OTSUKA *FACTORY* SUKABUMI”

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, bahwa terdapat fakta dan data empiris dalam dua semester di tahun 2017 yang menunjukkan:

1. Rata-rata rating kinerja karyawan semester I dan II tahun 2017 menunjukkan pada rating C+ & C. jadi, belum terdapat rating tinggi kinerja karyawan yang memenuhi harapan perusahaan.
2. Adanya harapan perusahaan ingin melakukan tes kecerdasan emosional dan spiritual yang sebelumnya tes tersebut belum pernah dilakukan kepada karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan analisis kecerdasan emosional dan spiritual karyawan. Maka penulis memaparkannya dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional dan spiritual karyawan berdasarkan enam prinsip *ESQ* pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi?
2. Bagaimana hasil analisis tingkat kecerdasan emosional dan spiritual pada PT Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis data dan informasi antara kecerdasan emosional dan spiritual karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan peneliti dalam penulisan ini yaitu :

1. Menjelaskan bagaimana tingkat kecerdasan emosional dan spiritual karyawan berdasarkan enam prinsip *ESQ* pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi.
2. Menjelaskan bagaimana hasil analisis tingkat kecerdasan emosional dan spiritual pada PT Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini, yaitu :

##### **1. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan intelektual khususnya terkait kecerdasan emosional dan spiritual serta memberikan bukti secara teori bahwa memiliki memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan

##### **2. Kegunaan Praktis**

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen, terkait manfaat yang dapat diperoleh untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

b. Dapat memberikan gambaran kepada pihak manajemen untuk mengambil keputusan dengan mempertimbangkan mengenai pengadaan pengembangan sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Menurut Hasibuan (2011:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hani Handoko (2012:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:2) Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Yani (2012:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Nawawi (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses menggunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi dan spikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian organisasi (perusahaan).

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur dan mengelola hubungan manusia di dalam organisasi maupun perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan pengembangan individu.

##### **2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah yang diungkapkan oleh Hasibuan (2011:14) sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job deskriptio*n, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan pengembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa dengan perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial yaitu, Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional yaitu, Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional yaitu, mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual yaitu, Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah meningkatkan sumber daya organisasi dan produktivitas kerja guna tercapainya suatu tujuan yang diharapkan.

## **2.2. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)**

### **2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kata emosi berasal dari kata latin yaitu *emovere* yang berarti bergerak jauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

Menurut Salovey & Mayer (1999:) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Menurut Goleman (2003:512) kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Cooper dan Sawaf (2002:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.



Dari pendapat ahli diatas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional atau *Emosional Intelligence* merupakan kemampuan merasakan, mengenali emosi secara efektif, mengelola diri sendiri, serta hubungan sosial yang baik dengan orang lain juga lingkungannya.

### **2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Goleman (2009:267) dalam penelitian Kumala, menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

#### **1. Lingkungan keluarga**

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.

#### **2. Lingkungan non keluarga.**

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

### **2.2.3. Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2003:513) membagi kecerdasan emosional kedalam lima indikator yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Berikut penjelasan mengenai indikator kecerdasan emosional :

#### **1. Kesadaran diri**

Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Selain itu, kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

#### **2. Pengaturan diri**

Menguasai emosi diri sedemikian sehingga berdampak positif, kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

#### **3. Motivasi**

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran. Motivasi membantu seseorang mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

#### **4. Empati**

Merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami persepektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai macam – macam orang.

## 5. Keterampilan sosial

Adalah dapat 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 bekerjasama dan bekerja dalam tim.

## 2.3. Kecerdasan Spiritual

### 2.3.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshal (2000:4) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Sedangkan menurut Ary Ginanjar Agustian di dalam ESQ (2001:57), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikiran dan tauhidi (integralistik), serta berprinsip “hanya kepada Allah”.

Menurut Sukidi (2004:49) menyatakan, bahwa kecerdasan spiritual dapat menimbulkan gagasan, energi, nilai, visi dan dorongan sehingga kehidupan seseorang dapat lebih baik.

Menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan dalam memberi makna dan nilai terhadap perilaku dan kegiatan serta persoalan secara luas melalui pemikiran fitrahnya manusia secara spiritual.

### 2.3.2. Indikator Kecerdasan Spiritual

Sukidi (2004:95) mengemukakan nilai-nilai spiritual berdasarkan komponen yang terdapat dalam SQ yang dibutuhkan dalam dunia bisnis untuk melakukan pengukuran. Berikut pemaparannya :

#### 1. Mutlak jujur

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis, selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini hukum spiritual dalam bisnis.

#### 2. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sudah menjadi hukum alam di dunia usaha, maka logikanya ketika orang bersikap *fair* atau terbuka, maka ia telah berpartisipasi untuk dunia menjadi lebih baik.

#### 3. Pengetahuan diri

Mejadi elemen utama yang sangat dibutuhkan dalam kesuksesan dunia bisnis karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

#### 4. Fokus pada kontribusi

Dalam hukum bisnis, lebih mengutamakan *giving* ketimbang *receiving*. Ini penting dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hal ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih fokus pada kontribusi.

#### 5. Spiritual non-dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, dan kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

### 2.3.4. Menguji Kecerdasan Spiritual Menurut Zohar & Marshal (2000)

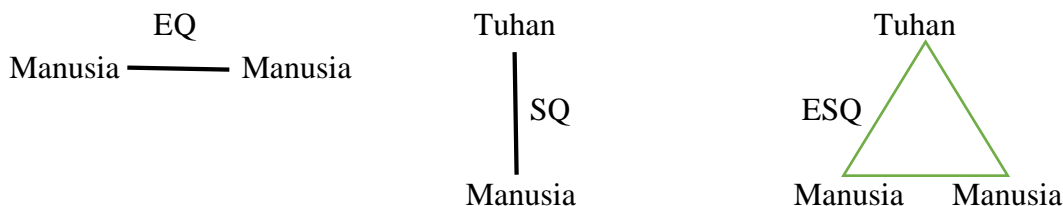
1. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan “holistik”)
8. Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa?” atau “bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar
9. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “bidang mandiri” – yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi seseorang yang tinggi SQ nya juga cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian.

## 2.4. Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ) Menurut Ary Ginanjar Agustian

### 2.4.1. Pengertian Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ) Menurut Ary Ginanjar Agustian

Pengertian kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ) Menurut Ary Ginanjar Agustian Meskipun kecerdasan emosi dan spiritual berbeda, tetapi keduanya memiliki muatan yang sama-sama penting untuk dapat bersinergi antara satu dengan yang lain. Penggabungan dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dinamakan kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ). Sebuah penggabungan gagasan kedua energi yang berguna untuk menyusun metode yang lebih dapat diandalkan dalam menemukan pengetahuan yang benar dan hakiki.

Ary Ginanjar Agustian mendefinisikan kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ) sebagai sebuah kecerdasan yang meliputi emosi dan spiritual dengan konsep universal yang mampu menghantarkan pada predikat memuaskan bagi dirinya dan orang lain, serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif terhadap kemajuan umat manusia. Secara sederhana Ary Ginanjar Agustian menggambarkan konvergensi bentuk kecerdasan tersebut sebagai berikut:



Gambar 3  
Konvergensi Bentuk Kecerdasan

Hal yang mendasari pemikiran Ary Ginanjar Agustian tentang kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ) adalah nilai-nilai ihsan, rukun iman dan rukun Islam. Disamping sebagai petunjuk ibadah bagi umat Islam, ternyata pokok pikiran dalam nilai-nilai ihsan, rukun iman dan rukun Islam tersebut juga memberikan bimbingan untuk mengenali dan memahami perasaan kita sendiri, dan juga perasaan orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi dalam berhubungan dengan orang lain. Suatu metode membangun *Emotional Quotient* (EQ) yang didasari dengan hubungan antara manusia dengan Tuhannya.

Langkah-langkah Pembangunan kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ) Berdasarkan pendapat Ary Ginanjar Agustian di atas, kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ) adalah kecerdasan yang bertujuan untuk membangun kecerdasan emosi (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara terintegrasi dan berkesinambungan yang didasari oleh nilai-nilai ihsan, rukun iman dan rukun Islam.

#### 2.4.2. Zero Mind Process (*Penjernihan Emosi*)

Langkah pertama dalam pembangunan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) adalah *Zero Mind Process* yang sering dikenal dengan kejernihan hati, yaitu mencoba mendefinisikan beberapa hal yang menjadi sumber kehancuran manusia dengan tujuh belunggu yang terdapat dalam diri manusia atau upaya untuk mengenali dan menghapus apa yang menutupi potensi dalam hati, sehingga spiritual power akan muncul. Dari sinilah awal kecerdasan spiritual mulai terbangun. Manusia di sini memiliki nilai yang satu bersifat universal dan ihsan (indah). Hasil akhir yang diharapkan pada langkah ini adalah lahirnya alam bawah sadar yang jernih dan suci, atau suara hati yang terletak pada *God spot*, yaitu kembali pada hati yang bersifat merdeka serta bebas dari belunggu Belunggu-belunggu tersebut.

#### Prasangka

Salah satu faktor yang mempengaruhi keobjektifan seseorang dalam melihat suatu hal, yaitu adanya prasangka-prasangka atau dugaan-dugaan orang tersebut. Orang yang sering dipengaruhi oleh prasangka-prasangka yang buruk atau negatif, maka ia sering terjerumus dalam kesalahan. Tindakan seseorang itu sangat bergantung dengan alam pikirannya masing-masing, dan salah satu faktor yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan. Apabila lingkungan seseorang itu tidak baik,

maka ia pun menjadi tidak baik, selalu curiga, dan seringkali berprasangka negatif kepada orang lain. Sebaliknya jika lingkungannya baik, maka ia pun menjadi baik, dan memiliki prasangka-prasangka yang baik pula.

### **Prinsip-prinsip Hidup**

Beberapa dekade ini kita melihat berbagai prinsip hidup yang menghasilkan berbagai tindakan manusia yang begitu beragam. Seperti paham Peter Drucker dalam bukunya "*Management by Objective*" yang dikutip Ary Ginanjar Agustian ternyata hanya menghasilkan budak-budak materialis di bidang ekonomi, efisiensi, dan teknologi, tetapi hatinya kekeringan dan tidak memiliki ketentraman batin, ada sesuatu yang hilang. Ada juga suatu prinsip ketika era krisis ekonomi, yakni tidak ada persahabatan yang abadi, yang ada hanya kepentingan abadi. Prinsip seperti ini sungguh melawan suara hati manusia yang sebenarnya sangat memuliakan arti persahabatan, tolong menolong dan kasih sayang antar sesama. Prinsip-prinsip di atas umumnya berakhir dengan kegagalan, baik kegagalan lahiriah atau kegagalan batiniah, karena prinsip-prinsip tersebut bertentangan dengan suara hati nurani, sehingga akan menimbulkan kesengsaraan atau bahkan kehancuran.

### **Pengalaman**

Pengalaman-pengalaman hidup atau kejadian-kejadian yang dialami seseorang akan sangat berperan dalam menciptakan pemikiran seseorang, sehingga membentuk suatu "paradigma" yang melekat di dalam pikirannya. Seringkali paradigma itu dijadikan sebagai suatu "kaca mata" dan sebuah tolok ukur bagi dirinya atau untuk menilai lingkungannya, Sehingga melihat sesuatu secara subjektif. Hal ini akan menjadikan dirinya terkungkung dan kadang tidak menyadari sama sekali bahwa alam pikirannya terganggu.

### **Kepentingan dan Prioritas**

Setiap orang mempunyai kepentingan di dalam menentukan pilihan hidupnya, namun sering kali mereka terjebak dengan kepentingan-kepentingan yang salah di dalam mengambil keputusan. Prinsip yang keliru, karena ia telah mengingkari hati nuraninya sendiri. Setiap prinsip akan melahirkan kepentingan, dan kepentingan akan menentukan prioritas apa yang akan didahulukan.

### **Sudut Pandang**

Dalam melihat sesuatu yang sama, orang satu dengan yang lain biasanya mempunyai tanggapan atau pendapat yang berbeda. Hal ini dikarenakan mereka mempunyai sudut pandang yang berbeda. Sudut pandang seseorang dipengaruhi oleh latar belakang kehidupannya, yakni pengalaman, pengetahuan dan lingkungan. Oleh karena itu, maka ia harus melihat secara objektif dan komprehensif, bukan dengan satu sudut pandang saja.

### **Pembanding**

Maksud pembanding di sini yaitu mengubah prinsip tanpa mempelajarinya atau dalam istilah fiqih adalah taqlid buta. Orang tersebut selalu membandingkan dirinya dengan orang lain atau ia ikut-ikutan. Sehingga orang tersebut selalu dalam kebingungan di dalam menentukan sesuatu atau melangkah.

### **Literatur**

Bacaan adalah sumber pengetahuan, ilmu dan berbagai hal mengenai kehidupan. Cara pandang seseorang juga dipengaruhi oleh apa yang mereka baca. Jika apa yang dibaca mengatakan salah, maka seseorang akan terpengaruh untuk mengatakan salah, sebaliknya, jika bacaan tersebut menganggap benar, maka seseorang tersebut akan menganggapnya benar. Sehingga, seringkali orang terjebak dalam kesalahan dan tidak punya prinsip yang jelas. Oleh karena itu bacaan yang menjadi tuntunan yang benar adalah yang berlandaskan pada al-Qur'an dan Hadist bukan bacaan yang berlandaskan akal atau suatu paham kepercayaan masyarakat tertentu yang salah.

#### **2.4.3. Pembangunan Mental (*Mental Building*)**

Langkah selanjutnya adalah *Mental Building*, yaitu membangun kecerdasan emosi melalui enam prinsip yang didasarkan atas rukun iman, yaitu membangun prinsip bintang sebagai pegangan hidup, memiliki prinsip malaikat sehingga dapat dipercaya oleh orang lain, memiliki prinsip kepemimpinan, menyadari pentingnya prinsip pembelajaran, mempunyai prinsip masa depan, dan mempunyai prinsip keteraturan. Enam prinsip untuk membangun mental merupakan gambaran umum untuk dijadikan acuan dalam membangun insan kamil. Enam prinsip yang berorientasi pada rukun iman yang diantaranya:

##### **Prinsip Bintang (*Star Principle*)**

Sebagai landasan atau dasar dari prinsip yang ada (*Star Principle*) Ary Ginanjar Agustian memberikan penguatan bahwa tauhid adalah kepemilikan rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, yang semua dilandasi dan dibangun karena iman dan berprinsip hanya kepada Allah SWT.

##### **Prinsip Malaikat (*Angel Principle*)**

Seseorang yang telah memiliki prinsip malaikat adalah seseorang yang memiliki tingkat kualitas yang tinggi, komitmen yang kuat, memiliki kebiasaan untuk memberi, suka menolong, dan memiliki sikap saling percaya.

### **Prinsip Kepemimpinan (*Leadership Principle*)**

Pemimpin sejati yaitu seseorang yang selalu mencintai dan memberi perhatian kepada orang lain, sehingga ia dicintai. Memiliki integritas yang kuat, sehingga ia dipercaya oleh pengikutnya, selalu membimbing dan mengajari pengikutnya, memiliki kepribadian yang kuat dan konsisten. Yang terpenting adalah memimpin berlandaskan suara hati yang fitrah. Pola pemimpin yang diistilahkan dengan pemimpin spiritual yang memiliki ciri-ciri menyadari kelemahannya dan melihat ke masa depan yang semuanya dilandasi dengan ketakwaan pada Allah sebagai prinsip utama.

### **Prinsip Pembelajaran (*Learning Principle*)**

Seseorang yang telah memiliki prinsip pembelajaran yang berlandaskan al-Qur'an, maka akan memiliki kebiasaan membaca buku dan membaca situasi dengan cermat, selalu berpikir kritis dan mendalam, selalu mengevaluasi pemikirannya kembali, bersikap terbuka untuk mengadakan penyempurnaan, memiliki pedoman yang kuat dalam belajar, yaitu berpegang pada al-Qur'an.

### **Beriman Kepada Hari Kemudian Sebagai Prinsip Masa Depan (*Vision Principle*)**

Keyakinan pada hari pembalasan merupakan suatu prinsip yang memunculkan prinsip yang berorientasi ke masa depan dan selalu berorientasi kepada tujuan akhir terhadap setiap langkah yang dibuat, melakukan setiap langkah secara optimal dan bersungguh-sungguh, memiliki kendali diri dan sosial karena telah memiliki kesadaran akan adanya "hari kemudian" memiliki kepastian akan masa depan dan memiliki ketenangan batiniah yang tinggi, yang tercipta karena sebuah keyakinan akan adanya "hari pembalasan".

### **Beriman Kepada Ketentuan Allah Sebagai Prinsip Keteraturan (*Well Organized Principle*)**

Dengan prinsip ini maka akan memiliki kesadaran, ketenangan, dan keyakinan dalam berusaha, karena pengetahuan akan kepastian hukum alam dan hukum sosial serta sangat memahami akan arti penting seluruh proses yang harus dilalui, serta berorientasi pada pembentukan sistem, dan selalu berupaya menjaga sistem yang telah dibentuk.

#### **2.4.4. Ketangguhan Pribadi (*Personal Strength*)**

Ketangguhan pribadi adalah ketika seseorang berada pada posisi telah memiliki pegangan/prinsip hidup yang kokoh dan jelas. Sehingga seseorang yang memiliki ketangguhan pribadi tidak akan mudah terpengaruh oleh lingkungan yang terus berubah dengan cepat. Ketangguhan pribadi bisa juga dilakukan dengan perilaku yang baik oleh masing-masing individu. Baik dalam hal ucapan maupun pembicaraan yang menyenangkan. Karena akan membuat orang tertarik dan menambah kecintaan pada dirinya. Artinya seseorang yang memiliki kecakapan personal akan mampu menempatkan dirinya sebagai hamba Allah maupun sebagai

manusia yang notabene membutuhkan yang lainnya. Ary Ginanjar Agustian memformulasikan tentang kecakapan personal, yaitu orang mempunyai prinsip tauhid. Di lidah manusia seperti ini kalimat syahadat bukan hanya sebagai statement, akan tetapi tertanam dalam hati secara mendalam. Dalam keadaan seperti ini, manusia pasrah kepada Allah mengenai segala persoalan hidup yang dihadapinya.

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam personal strength ini adalah:

#### ***Mission Statement***

Dalam *mission statement*, syahadat merupakan suatu pembangunan kesadaran akan satu keyakinan. Syahadat akan membangun sebuah keyakinan dalam berusaha dan menciptakan suatu daya pendorong dalam upaya mencapai tujuan, serta akan membangkitkan keberanian dan optimisme, sekaligus menciptakan ketenangan batin dalam menjalankan misi hidup.

#### ***Character Building***

Sholat adalah metode relaksasi untuk menjaga kesadaran diri agar tetap memiliki cara berpikir yang jernih. Sholat adalah sebuah metode yang dapat meningkatkan kecerdasan emosi dan spiritual secara terus menerus. Sholat adalah teknik pembentukan pengalaman yang membangun suatu paradigma positif. Sholat adalah suatu cara untuk mengasah dan mempertajam ESQ yang diperoleh dari rukun iman. Pertanggungjawaban nilai-nilai dalam sholat inilah yang akan menjadi jawaban dari setiap masalah yang timbul dalam kehidupan.

#### ***Self Controlling***

Dalam pengendalian diri ini, senjata yang ampuh dalam memelihara diri adalah puasa. Puasa adalah suatu metode pelatihan untuk pengendalian diri. Puasa bertujuan untuk meraih suatu kemerdekaan sejati, dan pembebasan dari belenggu yang tak terkendali. Puasa yang baik akan memelihara aset yang paling berharga yaitu suara hati (*spiritual capital*).

### **2.4.5. Ketangguhan Sosial (*Social Strength*)**

#### ***Zakat (Strategic Collaboration)***

Ketangguhan sosial dapat dilakukan dengan melaksanakan zakat. Zakat adalah suatu bentuk “pertahanan aktif” dari dalam keluar. Prinsip zakat adalah memberi kepada lingkungan sosial sebagai salah satu modal awal untuk membentuk suatu sinergi dalam rangka membangun ketangguhan sosial. Sinergi adalah kerja sama antara seseorang atau kelompok orang dengan orang lain atau dengan kelompok lainnya dengan menghargai berbagai perbedaan yang ada. Zakat akan menghasilkan sikap kompromi sehingga masing-masing pihak akan mampu merasakan apa yang diinginkan dari pihak lainnya (empati). Apabila sikap tersebut telah menjadi suatu kebiasaan, maka niscaya akan mampu menciptakan suatu sinergi yang sangat luas dengan lingkungan di sekitarnya.



### **Aplikasi Total (*Total Action*)**

Haji merupakan suatu lambang dari puncak “ketangguhan pribadi” dan puncak dari “ketangguhan sosial”. Haji adalah sublimasi dari keseluruhan kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ) berdasarkan nilai-nilai ihsan, rukun iman, dan rukun Islam. Dan haji merupakan perwujudan akhir dari langkah-langkah rukun Islam. Secara prinsip haji merupakan suatu konsep berpikir yang berpusat kepada Allah., dimana segala pemikiran tidak lagi berprinsip kepada yang lain. Prinsip ini menghasilkan suatu ketangguhan jiwa yang luar biasa. Secara sosial haji merupakan simbol dari kolaborasi yang tertinggi, yaitu suatu pertemuan pada skala tertinggi, dimana seluruh umat Islam sedunia melaksanakan langkah yang sama, dengan landasan prinsip yang sama. Ini contoh ketangguhan sosial yang sesungguhnya. Jika dapat mengetahui makna dari setiap ritual ibadah haji, maka akan mendapatkan hikmah yang luar biasa. Berikut adalah nilai-nilai hikmah yang terkandung dalam ibadah haji:

- a. Ihrom, merupakan proses *zero mind process*,
- b. Thawaf, menunjukkan komitmen dan integritas kepada Allah Yang Maha Esa,
- c. Sa’i melambangkan sebuah perjuangan manusia di dalam mencari ridha Allah SWT,
- d. Wukuf, merupakan waktu untuk evaluasi dan visualisasi yang dilaksanakan dan ditransformasikan secara fisik.
- e. Lontar Jumrah, menunjukkan tantangan yang harus dihadapi oleh manusia,
- f. Jamaah Haji, menunjukkan adanya sinergi dan kolaborasi.
- g. Qurban, melambangkan tingkat kepasrahan/ berserah diri, hanya kepada Allah segala keikhlasan jiwa dan raga.
- h. Ka’bah, sebagai pusat jiwa.

Semua rangkaian perjalanan ibadah haji dari awal hingga akhir melambangkan kehidupan perjalanan manusia di mana terdapat tantangan dan perjuangan, sehingga melahirkan orang-orang yang mempunyai visi (*visioner*). Dari rangkaian seluruh ibadah tersebut akan menghasilkan suatu paradigma yang kuat atau bangunan mental yang terpatri kuat di dalam hati tentang makna kehidupan yang sebenarnya.

### **2.4.6. Mengukur Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ)**

Cara mengukur tinggi rendahnya kecerdasan emosi dan spiritual ialah memberikan nilai pada diri sendiri dengan jujur berdasarkan suara hati yang berpedoman pada pemahaman Asmaul Husna, serta didasarkan pada keyakinan diri sendiri dalam sebuah realitas sebagai acuan. Dalam hal ini untuk mengetahui kecerdasan emosi dan spiritual ialah didasarkan pada bentuk pertanyaan yang telah dirumuskan oleh Ary Ginanjar Agustian yang mengacu pada pemahaman Asmaul Husna. Berkaitan dengan cara mengukur kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang didasarkan pada suara hati, Ary Ginanjar Agustian mengatakan bahwa cara paling efektif mempergunakan suara hati adalah ketika kita dihadapkan pada suatu pilihan dan pada satu kejadian, di mana kita harus membuat suatu keputusan. Sebab pada momen inilah kita dianjurkan untuk berpikir melingkar dan mempertimbangkan

seluruhnya berdasarkan pemahaman Asmaul Husna, yakni berpedoman pada sifat-sifat-Nya. Dengan demikian seluruh tindakan dan keputusan yang diambil ialah berdasarkan kecintaan kepada Allah SWT.

## 2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 4  
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Budi Santoso (2016). Universitas Negeri Semarang	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual ( <i>ESQ</i> ) dan Kecerdasan Intelektual terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Karya Toha Putra – Semarang	Kecerdasan Emosional dan Spiritual ( <i>ESQ</i> ) ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Intelektual ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	- Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Star Principle dan Well Organized Principle</i> dan Kecerdasan Intelektual memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>Angel Principle, Learning Principle, Leadership Principle dan Vision Principle</i> tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Nurlely Razak, (2016). STIEM - Bongaya	Kecerdasan Emosional dan Spiritual dengan Kinerja pegawai pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar	Kecerdasan Emosional dan Spiritual ( $X$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ )	- Terdapat Hubungan ( $r = 0,420$ ) yang positif antara kecerdasan emosional dan Spiritual dengan kinerja pegawai - Semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

3.	Andi Hakim (2012) FE-UI	Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pada karyawan	Kecerdasan emosional (X) kinerja karyawan (Y)	Tidak ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. ( $r = 0,042$ ; $p = 0,709$ ) Akan tetapi ada indikator secara signifikan mempunyai hubungan positif dengan kinerja yaitu indikator keterampilan social.
4.	Wahyu Nugroho, (2014) Koperasi Wanita kartika Chandra pasuruan.	Hubungan Kecerdasan Emosional (ESQ) dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi wanita kartika Chandra pasuruan.	Kecerdasan emosional dan Spiritual dengan (X) kinerja karyawan (Y)	Hasil analisis data yang diperoleh adalah ( $r = 0,416$ ) dengan $t_{Hitung} (2,450)$ $> t_{Tabel} (1,996)$ . artinya terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan spirirual dengan kinerja karyawan
5.	Amal Al Ahyadi (2015) Universsitas Islam Negeri Walisongo	<i>Emosional Spiritual Quotient (ESQ)</i> dan relevansinya dengan pengembangan kompetensi Spiritual dan Kompetensi kurikulum 2013	<i>Emosional Spiritual Quotient (ESQ)</i> dengan pengembangan kompetensi Spiritual dan kompetensi kurikulum 2013	konsep Ary Ginanjar Agustian yaitu memadukan konsep IQ, EQ, dan SQ melalui prinsip tauhid.Dengan ketenangan, maka <i>God Spot</i> akan terbuka dan bekerja, yang mengajak pada kepedulian, jujur, tanggungjawab, kreativitas, komitmen, kebersamaan, dll.

### 2.5.2. Kerangka Pemikiran

Aturan bekerja kini telah berubah dan dinilai berdasarkan tolak ukur baru : tidak hanya berdasarkan tingkat kepandaian, atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan seberapa baik kita mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain. Alat ukur ini memusatkan perhatian pada kualitas, seperti inisiatif, adaptabilitas, dan kemampuan persuasi (Goleman, 2003).

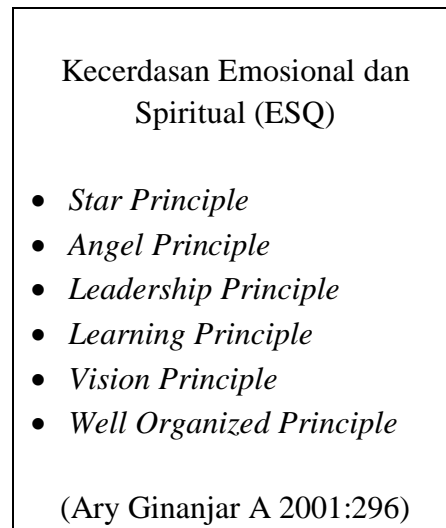
Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam banyak faktor, Salah satu yang harus diperhatikan yaitu faktor internal SDM itu sendiri. Karena kinerja yang berkualitas dan kompeten akan tumbuh tersendirinya apabila karyawan memiliki kesadaran diri yang tinggi, pengelolaan diri serta cara hubungan sosialnya dengan memandu perasaan dan pikiran akan makna setiap tindakan.

Menurut Agustian (2001), Dimana seorang individu lebih memaknai nilai spiritualitas dalam bekerja. Sehingga, pusat spiritualitas menjadikan suatu motivasi yang tinggi dan menjadikan kepribadian yang mandiri, bahagia secara kejiwaan, siap dalam menghadapi segala ketidakpastian serta menjadikan spiritual sebagai tolak ukur dalam menjalani kehidupan.

Tingkatan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual yaitu dimulai dengan *Zero Mind Proses, Character Building, Personal Strength, dan Social Strength*. Yang meliputi indikator *Star Principle, Angel Principle, Leadership Principle, Learning Principle, Vision Principle dan Well Organized Principle*. Dimana metode Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ) merupakan suatu pembelajaran dengan dikembalikannya kepada fitrah manusia yang didasari rukun iman dan islam. Menyatakan bahwa landasan tersebut tidak hanya untuk ritual semata, akan tetapi mempunyai hubungan langsung dengan kelangsungan aktivitas karyawan. Bagaimana bekerja dengan jujur, ikhlas, tanpa pamrih meskipun itu sorak-sorai orang lain, cara kepemimpinan yang berprinsip, komitmen dan integritas yang tinggi. Kecerdasan emosional dan spiritual dapat membantu mengarahkan orang yang bersifat sekuler terlalu ke kanan “khusus untuk mencari akhirat” dan orang sekuler kiri “khusus mencari sifat duniawi”, dimana ESQ ini dapat mengarahkan kepada titik tengah keseimbangan hidup, agar sejahtera dunia dan akhirat.

Agar dapat dipahami dengan mudah penggunaan alat ukur antara kecerdasan emosional dan spiritual dengan kinerja karyawan, maka peneliti memaparkannya dalam bentuk konstelasi penelitian berikut

## Konstelasi Penelitian



Gambar 4  
Konstelasi Penelitian

### 2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut. Dalam hal ini hipotesis yang akan di uji adalah variabel yang ditimbulkan oleh varaibel independen.

Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi cukup tinggi.



## **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

### **3.1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian Deskriptif. Dimana peneliti berusaha untuk menganalisis mengenai kecerdasan emosional dan spiritual karyawan.

### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti yaitu mengenai kecerdasan emosional dan spiritual karyawan

#### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis penelitian yang digunakan yaitu di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi di bagian Office (M1, M2, S2, S3) yang berjumlah 51 orang.

#### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian tersebut dilakukan di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi, yang terletak di Jalan. Siliwangi KM. 28, Desa Kutajaya Cicurug – Sukabumi Jawa Barat (43359).

### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara dan sumber-sumber referensi tentang kecerdasan emosional dan spiritual dan kinerja karyawan.

#### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/karyawan dalam perusahaan.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, seperti pada perusahaan yang menyediakan data, internet dan penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai referensi, dsb.

### **3.4. Operasionalisasi Variabel**

Penjabaran masing-masing variable kedalam indikator, ukuran dan skala data, dapat di tampilkan dalam bentuk table berikut :

Tabel 5  
Operasionalisasi Variabel  
(Analisis Kecerdasan Emosional dan Spiritual di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory*  
Sukabumi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran	Skala
Kecerdasan Emosional dan Spiritual (X)	Barometer Suara Hati dan Realita berdasarkan Asmaul Husna <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Star Principle</i></li> <li>• <i>Angel Principle</i></li> <li>• <i>Leadership Principle</i></li> <li>• <i>Learning Principle</i></li> <li>• <i>Vision Principle</i></li> <li>• <i>Well Organized Principle</i></li> </ul>	<b>1. <i>Star Principle</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersih dalam berfikir dan bertindak</li> <li>• Integritas</li> <li>• Bijaksana</li> <li>• Pribadi yang luhur</li> <li>• Teguh dan kokoh</li> <li>• Sifat melindungi</li> <li>• Bijaksana (sifat)</li> <li>• Sikap mandiri</li> <li>• Inovasi</li> <li>• Penyatuan hal untuk kesatuan</li> </ul> <b>2. <i>Angel Principle</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sifat memberi</li> <li>• Dermawan</li> <li>• Simpatik</li> <li>• Berbagi rezeki</li> <li>• Sifat dapat dipercaya</li> <li>• Bersikap terpuji</li> <li>• Bersifat mulia</li> <li>• Pengasih</li> <li>• Invenier</li> <li>• Kaya lahir &amp; batin</li> <li>• Menopang kebaikan</li> </ul> <b>3. <i>Leadership Principle</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dihormati</li> <li>• Pembimbing</li> <li>• Empati</li> <li>• Kepedulian</li> <li>• Terhormat</li> <li>• Sikap halus dan empati</li> </ul>	Pengukuran karyawan melalui faktor internal digunakan dengan skala Likert 1-4	Ordinal



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tindakan peduli</li> <li>• Membangkitkan motivasi</li> <li>• Memberi kehidupan</li> <li>• Membina orang lain</li> <li>• Menghidupkan semangat</li> <li>• Membuka hati</li> <li>• Melapangkan jalan</li> </ul> <p><b>4. Learning Principle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berfikir holistik</li> <li>• Berinisiatif</li> <li>• Menyantun dan lembut</li> <li>• Mewarisi dan mendelegasikan</li> <li>• Kemampuan memadai</li> <li>• Padai dan cerdas</li> <li>• Wawasan yang luas</li> <li>• Berilmu dan mulia</li> <li>• Menjadi nomor satu di lingkungan</li> <li>• Bersikap menjadi orang terakhir</li> </ul> <p><b>5. Vision Principle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencegah hal buruk</li> <li>• Mematikan fikiran jahat</li> <li>• Mendahulukan sesuatu demi keadilan</li> <li>• Berkolaborasi dan bersatu</li> <li>• Kekuatan dan semangat yang tinggi</li> <li>• Optimism</li> <li>• Empati</li> <li>• Jauh dari keburukan</li> <li>• Kebesaran hati dan jiwa</li> <li>• Keberhasilan</li> </ul>		
--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersikap terhormat</li> </ul> <p><b>6. Well Organized Principle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adil dalam menghukum</li> <li>• Mengawasi dan memelihara</li> <li>• Menghukum demi keadilan</li> <li>• Mengendalikan dan melakukan control</li> <li>• Akhiri dan mematikan untuk keadilan</li> <li>• Pengendalian diri</li> <li>• Diberi penghargaan</li> <li>• Bersifat teliti</li> <li>• Mencegah dan merendahkan orang jahat</li> <li>• Sifat memelihara</li> <li>• Membela yang benar</li> <li>• Mengawasi dan memelihara</li> <li>• Penyabar dan tidak tergesa-gesa</li> </ul>		
--	--	---	--	--

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi dan mengambil penarikan sampel dengan menggunakan penarikan *sampel secara sensus*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara keseluruhan dari populasi unit penelitian. Pemilihan sampel ini dilakukan pada karyawan PT. Amerta Indah Otsuka factory Sukabumi pada bagian Office (M1, M2, S2, S3) yang berjumlah 51 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber dan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui sumber data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan). Sedangkan sumber sekunder merupakan

sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. (Sugiyono : 2013)

### 1. Data Primer

#### a. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan terkait hal lainnya, serta peneliti ingin mengetahui hal-hal lebih mendalam mengenai pandangan responden pada kelangsungannya dalam bekerja.

#### b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diberikan kepada responden dengan cara memberikan suatu pertanyaan dan pernyataan yang dibuat secara tertulis oleh peneliti untuk dijawab dengan sesuai apa yang dirasakan pada dirinya. yang didalamnya terdapat instrumen-instrumen untuk mengukur tingkat kepribadian serta respon dalam aktivitas kerja. Yang di kembangkan dengan menggunakan skala Likert dengan alternative jawaban terendah 1 sampai dengan tertinggi 4. Sebagai berikut :

Tabel 6  
Skala Likert

Kategori	Bobot Nilai
Selalu	4
Sering	3
Kadang – kadang	2
Tidak pernah	1

(Sugiyono 2013:93)

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\%$$

#### c. Observasi

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan pada perilaku (karyawan) baik pada proses kerja berlangsung ataupun tidak berlangsung. Apakah mempunyai semangat bekerja, hubungan social baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan, sekalipun mendapat keluhan dan tekanan dalam tuntutan pekerjaan yang dijalani.

### 2. Data Sekunder

Metode pengumpulan data untuk data sekunder diperoleh dari jurnal, skripsi dari penelitian terdahulu, media on-line internet, buku catatan, data real hasil dari penghitungan statistik perusahaan pada periode tertentu dan mempelajari buku – buku yang terkait dengan variabel tertentu.

### 3.7. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dengan rumus :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

- $r$  = Koefisien korelasi antara variabel Kecerdasan Emosional dan Spiritual
- $x$  = Skor butir pertanyaan
- $y$  = Total skor
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $n$  = Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software *SPSS* versi 23:

- Uji Validitas Kecerdasan Emosional dan Spiritual

Tabel 7  
Uji Validitas Instrumen

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
Pertanyaan 1	552	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	660	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	536	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	551	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	449	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	576	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	445	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	559	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	575	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Pertanyaan 10	708	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 11	750	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 12	677	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 13	511	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 14	512	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 15	456	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 16	481	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 17	653	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 18	699	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 19	727	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 20	759	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 21	720	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 22	660	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 23	668	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 24	694	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 25	749	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 26	556	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 27	786	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 28	556	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 29	565	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 30	493	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 31	731	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 32	686	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 33	727	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 34	695	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 35	780	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 36	736	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 37	743	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 38	776	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 39	759	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 40	610	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 41	747	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 42	690	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 43	680	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 44	615	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 45	832	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 46	832	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 47	802	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 48	761	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 49	799	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 50	694	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Pertanyaan 51	479	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 52	810	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 53	546	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 54	669	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 55	669	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 56	772	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 57	685	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 58	631	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 59	646	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 60	639	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 61	538	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 62	794	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 63	681	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 64	576	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 65	636	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 66	754	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 67	648	0,444	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 68	477	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : *Output SPSS 23*

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Kecerdasan Emosional dan Spiritual menunjukkan  $r$  hitung >  $r$  tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan untuk penelitian

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

Rii = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien  $\alpha$  *cronbach* adalah sebagai berikut

Tabel 8

Kriteria Penilaian Koefisien  $\alpha$  *cronbach*

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha = 0,6$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS* versi 23 :

- Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional dan Spiritual
- Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kecerdasan Emosional dan Spiritual sebesar 0,702

Tabel 9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>		
	Total	24	100.0

Tabel 10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.982	69

*Output case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau *Cases* yang Valid berjumlah 20 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Kecerdasan Emosional dan Spiritual sebesar 0,702 yang berarti diterima maka instrumen penelitian tersebut telah reliable

### **3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh hasil dari wawancara, observasi dan kuesioner, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari sampai membuat kesimpulan sehingga mudah dipelajari oleh peneliti maupun orang lain.

Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).



## BAB IV HASIL PENELITIAN

### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 4.1.1. Sejarah PT. Amerta Indah Otsuka



Gambar 5

Logo PT. Amerta Indah Otsuka

Sumber : PT AIO *Factory* Sukabumi

Amerta Indah Otsuka atau lebih dikenal AIO, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur nutrisi dan farmasi (*Nutraceutical*) terbesar di Indonesia. Amerta Indah Otsuka berdiri di Indonesia pada tahun 1997. Di awal beridinya pada tahun 1997, Otsuka merupakan perusahaan afiliasi dari Otsuka Pharmaceutical Co, Ltd Jepang yang memulai perjalanannya di Indonesia dengan nama PT Kapal Indah Otsuka. Perusahaan ini terbentuk dari hasil investasi bersama antara Otsuka Pharmaceutical Jepang dan PT Kapal Api dengan Pocari Sweat sebagai produk pertamanya. Kemudian di tahun 1999, PT Kapal Indah Otsuka merubah namanya menjadi PT Amerta Indah Otsuka.

Semakin berkembangnya perusahaan, pada tahun 2004 PT Amerta Indah Otsuka membuka pabrik pertama tahun 2004 yang terletak di Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat. Menyusul 6 tahun berikutnya pabrik Pocari sweat di kejayan, Pasuruan, Jawa Timur didirikan. Dengan keberhasilannya memasarkan produk yang dihasilkan, yaitu : Pocari Sweat, Soy Joy, hingga di tahun 2018 produk barunya saat ini resmi diluncurkan yaitu Ion Water dan Oronamin C & Soy Joy rasa Crispy. Tidak hanya resmi dalam meluncurkan produk baru di tahun 2018, PT Amerta Indah Otsuka resmi membuka pabrik untuk Oronamin C di Sukabumi dan pabrik Soy Joy di pasuruan. Hingga kini produk yang dihasilkan telah didistribusikan di seluruh Indonesia. PT Amerta Indah Otsuka gencar melakukan pendistribusian baik secara langsung melalui Kantor Cabang resmi maupun distributor-distributor yang tersebar di seluruh Indonesia dan Asia Tenggara.

Seiring dengan kemajuan perusahaan, Otsuka berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dengan mengimplementasikan sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008, Sistem Keamanan Pangan ISO 22000 : 2005, dan Sistem Manajemen Lingkungan 14001 : 2004.

Selain dari pencapaian yang di raih, PT. Amerta Indah Otsuka untuk tetap menjadi perusahaan yang berkomitmen tinggi sehingga memiliki tolak ukur dengan visi dan misi berikut :

### **Visi dan Misi PT. Amerta Indah Otsuka**

#### **Visi**

Menjadi perusahaan yang *brilliant*, dengan memberikan kontribusi yang signifikan dan terpercaya bagi konsumen serta masyarakat

#### **Misi**

1. Mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi.
2. Menjadikan kebutuhan dan kesejahteraan konsumen dan masyarakat sebagai prioritas utama.
3. Menangkap peluang di semua aspek secara tepat dan inovatif untuk kesejahteraan dan kepuasan konsumen serta perkembangan perusahaan.
4. Mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang saling menguntungkan dengan rekan bisnis.
5. Menjadi perusahaan yang terpercaya.

#### **4.1.2. Kegiatan Perusahaan**

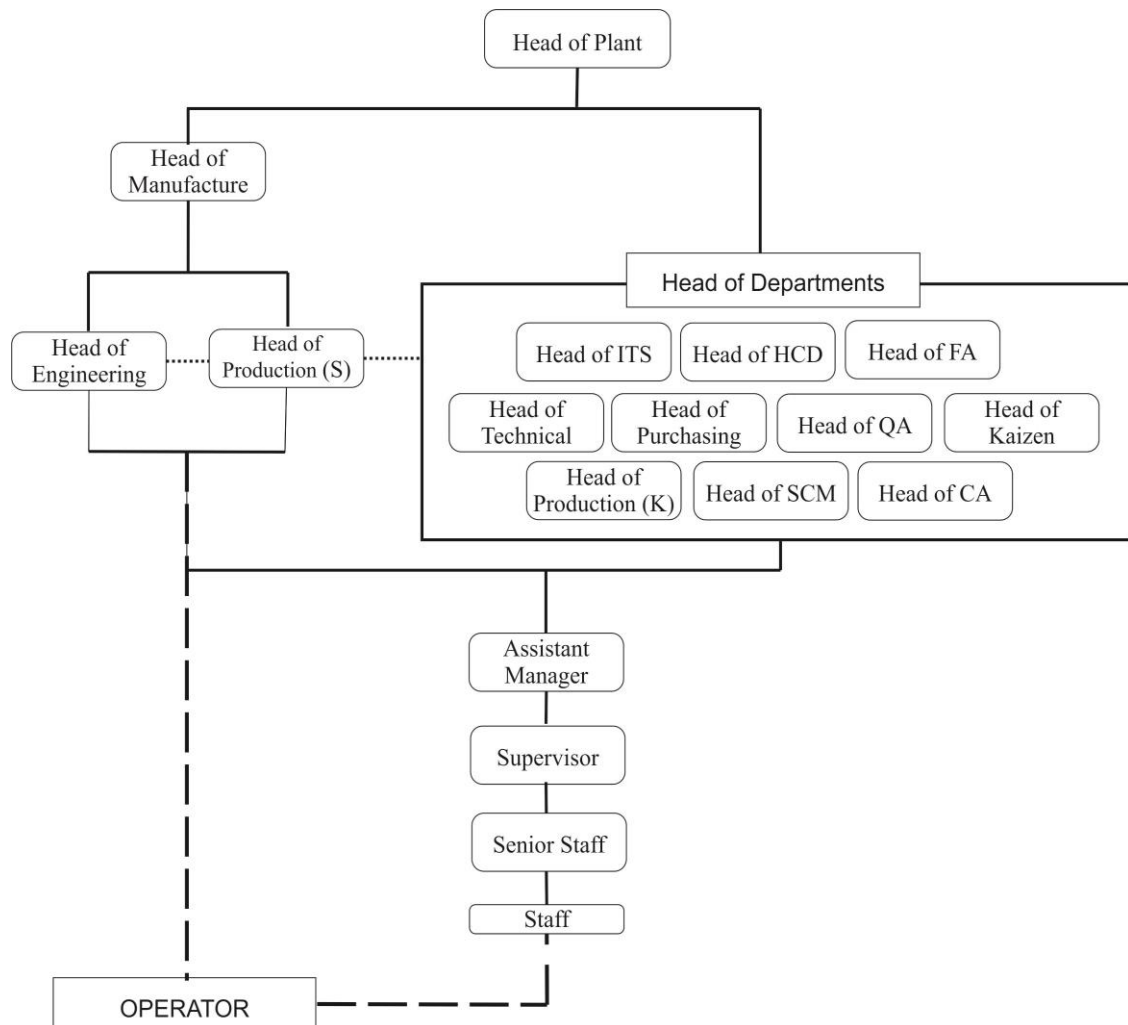
PT. Amerta Indah Otsuka bergerak dibidang farmasi atau nutraceutical dengan produk yang dihasilkan yaitu :

Tabel 11  
Produk PT Amerta Indah Otsuka

<b>No</b>	<b>Produk PT. Amerta Indah Otsuka</b>
1	Pocari Sweat (2L, 900 ml, 250 ml, Shet)
2	Soy Joy
3	Ion Water
4	Oronamin C

Sumber : PT. AIO *Factory* Sukabumi

#### 4.1.3. Struktur Organisasi PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* sukabumi



Gambar 6

Struktur Organisasi PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi

Sumber : PT. AIO *Factory* Sukabumi

#### 4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti terbagi dalam 4 (empat) kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden. Dibawah ini merupakan data karakteristik responden PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi pada bagian Office.

#### 4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 12  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki – laki	38	75%
2	Perempuan	13	25%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin yang merupakan karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* sukabumi pada bagian office bahwa jenis kelamin laki – laki lebih banyak dari perempuan, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 75% dari total 51 responden. PT. AIO memilih karyawan sesuai dengan aspek pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

#### 4.2.2. Usia Responden

Tabel 13  
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 30 tahun	9	17%
2	31 - 35 tahun	17	34%
3	36 - 40 tahun	12	24%
4	41 - 45 tahun	6	12%
5	46 - 50 tahun	7	14%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan data responden dari tingkat usia yang merupakan karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *factory* Sukabumi pada bagian office lebih banyak pada tingkat usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase 58% dari total 51 responden. Usia tersebut menunjukkan bahwa usia produktif bagi karier seseorang dengan kemampuan dan pengalamannya. Dan membuktikan menurut Goleman bahwa kecerdasan emosional seseorang akan semakin matang dengan bertambahnya usia.

### 4.2.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 15  
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA / sederajat	6	12%
2	D3	11	22%
3	S1	31	61%
4	S2	2	3%
5	S3	1	2%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan data responden berdasarkan tingkat pendidikan yang merupakan karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi pada bagian office lebih banyak pada tingkat pendidikan akhir S1 (Sarjana) yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 61 % dan D3 sebanyak 11 orang dengan persentase 22% dari total 51 responden. Membuktikan bahwa PT. AIO lebih selektif dalam memilih karyawan dalam segi pendidikan, pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pekerjaan karena memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku karyawan dari faktor emosional saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

### 4.2.4. Masa Kerja Responden

Tabel 16  
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 5 tahun	8	16%
2	6 - 10 tahun	23	45%
3	11 - 15 tahun	14	27%
4	> 15 tahun	6	12%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan data responden berdasarkan masa kerja yang merupakan karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi pada bagian office lebih banyak pada tingkat masa kerja 6 – 15 tahun, yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 72% dari total 51 responden. Membuktikan bahwa karier seorang karyawan

pada PT. AIO *Factory* Sukabumi cukup baik, hal tersebut salah satunya dilatar belakangi dengan kenyamanan seorang karyawan sehingga bisa memberikan loyalitas, komitmen dan integritas terhadap perusahaan.

### 4.3. Pembahasan

Berikut ini dipaparkan secara terperinci mengenai analisis Kecerdasan Emosional dan Spiritual (*ESQ*) karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi. Dimana hasil dari survey akan dianalisis oleh peneliti sesuai adanya.

#### 4.3.1. Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan Berdasarkan Enam Prinsip *ESQ*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kecerdasan emosional dan spiritual karyawan. Kecerdasan emosional dan spiritual yang diukur melalui alat ukur barometer suara hati dan realita dari *ESQ* (Ary Ginanjar) dalam bentuk kuesioner. Kecerdasan Emosional dan spiritual merupakan suatu keterampilan diri yang didasari dengan rukun iman dan rukun islam, yang sebelumnya landasan tersebut lebih dikenal secara umum sebagai tuntunan ritual dalam beragama. Akan tetapi ditinjau lebih dalam makna tersebut merupakan suatu keterkaitan erat dan kuat yang memiliki suatu kesatuan yang Esa. Dimulai dari pembangunan prinsip landasan "*Star principle*", prinsip kepercayaan "*Angel Principle*", prinsip kepemimpinan "*Leadership Principle*", prinsip pembelajaran "*Learning Principle*", prinsip masa depan "*Vision Principle*", hingga prinsip keteraturan "*Well Organized Principle*".

Dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan emosional dan spiritual di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi pada sampel yang diambil, yaitu bagian Office sebanyak 51 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan disusun dalam bentuk tabel. Total nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian di analisis untuk mengetahui tanggapan total dari responden.

#### A. *Star Principle*

*Star Principle* Sebagai landasan atau dasar dari prinsip yang ada seperti kepemilikan rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, yang semua dilandasi dan dibangun karena iman dan berprinsip hanya kepada Allah SWT. Berikut merupakan analisis pernyataan dari *Star Principle*

Tabel 16

Pernyataan mengenai bersih dalam berfikir dan bertindak [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	12	48	30
Sering	3	34	102	64
Kadang-kadang	2	5	10	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	160	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{204} \times 100\% = 0,784 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden dengan total skor 48 dengan persentase (30%) berada pada skala selalu, 34 responden dengan skor 102 dengan persentase (64%) berada pada skala sering, dan 5 responden memiliki skor 10 dengan persentase (6%) berada pada skala kadang-kadang.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 78,4% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sifat bersih dalam berfikir dan bertindak, dan sebesar 21,6% terdapat pada skala lainnya.

Tabel 17  
Pernyataan mengenai selalu dipercaya [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	23
Sering	3	33	99	65
Kadang-kadang	2	9	18	12
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	153	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{204} \times 100\% = 0,750\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (23%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (65%) berada pada skala sering, dan 9 responden memiliki skor 18 dengan persentase (12%) berada pada skala kadang-kadang.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 75% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu dipercaya, dan sebesar 25% terdapat pada skala lainnya

Tabel 18  
Pernyataan mengenai selalu bersifat bijak kepada orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	13,8
Sering	3	33	99	68,2
Kadang-kadang	2	13	26	18
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	145	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{204} \times 100\% = 0,71 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (13,8%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (68,2%) berada pada skala sering, dan 13 responden memiliki skor 26 dengan persentase (18%) berada pada skala kadang-kadang.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering bersifat bijak kepada orang lain, dan sebesar 29% terdapat pada skala lainnya

Tabel 19  
Pernyataan mengenai memiliki pribadi yang luhur [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	24
Sering	3	30	90	60
Kadang-kadang	2	12	24	16
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	150	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{204} \times 100\% = 0,735 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (24%) berada pada skala selalu, 30 responden dengan skor 90 dengan persentase (60%) berada pada skala sering, dan 12 responden memiliki skor 24 dengan persentase (16%) berada pada skala kadang-kadang.



Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 73,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pribadi yang luhur, dan sebesar 26,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 20  
Pernyataan mengenai teguh dan kokoh [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	21
Sering	3	32	96	65
Kadang-kadang	2	11	22	14
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	150	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{204} \times 100\% = 0,735 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (21%) berada pada skala selalu, 32 responden dengan skor 96 dengan persentase (65%) berada pada skala sering, dan 11 responden memiliki skor 22 dengan persentase (14%) berada pada skala kadang-kadang.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 73,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tegih dan kokoh, dan sebesar 25,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 21  
Pernyataan mengenai selalu melindungi [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	10	40	26,4
Sering	3	29	87	57,7
Kadang-kadang	2	12	24	15,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	151	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{204} \times 100\% = 0,740 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden dengan total skor 40 dengan persentase (26,4%) berada pada skala selalu, 12 responden dengan skor 87 dengan persentase (57,7%) berada pada skala sering, dan 12 responden memiliki skor 24 dengan persentase (15,9%) berada pada skala kadang-kadang.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 74% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering melindungi antar sesama, dan sebesar 26% terdapat pada skala lainnya

Tabel 22  
Pernyataan mengenai bijaksana (sifat) [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	14,8
Sering	3	24	72	53
Kadang-kadang	2	22	44	32,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	136	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{204} \times 100\% = 0,666 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (14,8%) berada pada skala selalu, 24 responden dengan skor 72 dengan persentase (53%) berada pada skala sering, dan 22 responden memiliki skor 44 dengan persentase (32,2%) berada pada skala kadang-kadang.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 66,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sifat bijaksana, dan sebesar 33,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 23  
Pernyataan mengenai bersikap mandiri [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	15	60	36,4
Sering	3	33	99	60
Kadang-kadang	2	3	6	0,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	165	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{204} \times 100\% = 0,808 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden dengan total skor 60 dengan persentase (36,4%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (60%) berada pada skala sering, dan 3 responden memiliki skor 6 dengan persentase (0,4%) berada pada skala kadang-kadang.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 80,8% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bersikap mandiri, dan sebesar 9,2% terdapat pada skala lainnya

Tabel 24

Pernyataan mengenai melakukan suatu yang baru [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	15
Sering	3	30	90	63,4
Kadang-kadang	2	16	32	22,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	142	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{204} \times 100\% = 0,696 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (15%) berada pada skala selalu, 30 responden dengan skor 90 dengan persentase (63,4%) berada pada skala sering, dan 16 responden memiliki skor 32 dengan persentase (22,6%) berada pada skala kadang-kadang.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 69,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu melakukan suatu yang baru, dan sebesar 30,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 25  
Pernyataan mengenai selalu menyatukan berbagai hal dalam suatu kesatuan  
[Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	4	16	12,3
Sering	3	21	63	48,5
Kadang-kadang	2	25	50	38,5
Tidak Pernah	1	1	1	0,7
Jumlah		51	130	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{130}{204} \times 100\% = 0,637 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden dengan total skor 16 dengan persentase (12,3%) berada pada skala selalu, 21 responden dengan skor 63 dengan persentase (48,5%) berada pada skala sering, 25 responden memiliki skor 50 dengan persentase (38,5%) berada pada skala kadang-kadang, dan 1 responden dengan skor 1 dengan persentase (0,7%) pada skala tidak pernah.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 63,7% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menyantun dalam berbagai hal dalam suatu kesatuan, dan sebesar 26,3% terdapat pada skala lainnya.

### B. *Angel Principle*

Merupakan seseorang yang memiliki tingkat kualitas yang tinggi, komitmen yang kuat, memiliki kebiasaan untuk memberi, suka menolong, dan memiliki sikap saling percaya. Berikut merupakan analisis pernyataan dari *Angel Principle*

Tabel 26  
Pernyataan mengenai selalu memberi (bersifat umum) [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	22
Sering	3	30	90	61
Kadang-kadang	2	13	26	17
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	148	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{204} \times 100\% = 0,725\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (22%) berada pada skala selalu, 30 responden dengan skor 90 dengan persentase (61%) berada pada skala sering, dan 13 responden memiliki skor 26 dengan persentase (17%) berada pada skala kadang-kadang.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 72,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu menyantun (bersifat umum), dan sebesar 24,5% terdapat pada skala lainnya.

Tabel 27  
Pernyataan mengenai selalu dermawan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	20
Sering	3	24	72	51,4
Kadang-kadang	2	20	40	28,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	140	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{204} \times 100\% = 0,686 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (20%) berada pada skala selalu, 24 responden dengan skor 72 dengan persentase (51,4%) berada pada skala sering, dan 20 responden memiliki skor 40 dengan persentase (28,6%) berada pada skala kadang-kadang.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 68,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu dermawan, dan sebesar 21,4% terdapat pada skala lainnya.

Tabel 28  
Pernyataan mengenai selalu berbagi rezeki [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	21
Sering	3	32	96	64
Kadang-kadang	2	11	22	15
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	150	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{204} \times 100\% = 0,735\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (21%) berada pada skala selalu, 32 responden dengan skor 96 dengan persentase (64%) berada pada skala sering, dan 11 responden memiliki skor 22 dengan persentase (15%) berada pada skala kadang-kadang.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 73,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu berbagi rezeki terhadap orang lain, dan sebesar 21,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 29  
Pernyataan mengenai simpatik [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	6	24	16,4
Sering	3	33	99	67,9
Kadang-kadang	2	11	22	15,1
Tidak Pernah	1	1	1	0,6
Jumlah		51	146	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{205} \times 100\% = 0,715 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden dengan total skor 24 dengan persentase (16,4%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (67,9%) berada pada skala sering, 11 responden memiliki skor 22 dengan persentase (15,1%) berada pada skala kadang-kadang, dan 1 responden dengan skor 1 dengan persentase (0,6%) pada skala tidak pernah.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bersimpatik antar rekan kerja, dan sebesar 28,5% terdapat pada skala lainnya.

Tabel 30  
Pernyataan mengenai bisa dipercaya [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	18	72	43,2
Sering	3	29	87	52,1
Kadang-kadang	2	4	8	0,47
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	167	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{204} \times 100\% = 0,818 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden dengan total skor 72 dengan persentase (43,2%) berada pada skala selalu, 29 responden dengan skor 87 dengan persentase (52,1%) berada pada skala sering, dan 4 responden memiliki skor 8 dengan persentase (0,47%) berada pada skala kadang-kadang.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 81,8% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu bisa dipercaya, dan sebesar 8,2% terdapat pada skala lainnya

Tabel 31  
Pernyataan mengenai selalu bersikap terpuji [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	25,4
Sering	3	23	69	48,5
Kadang-kadang	2	18	36	25,4
Tidak Pernah	1	1	1	0,7
Jumlah		51	142	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{204} \times 100\% = 0,696 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (25,4%) berada pada skala selalu, 23 responden dengan skor 69 dengan persentase (48,5%) berada pada skala sering, 18 responden memiliki skor 36 dengan persentase (25,4%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden dengan skor 1 dengan persentase (0,7%) pada skala tidak pernah.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 69,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering bersikap terpuji, dan sebesar 30,4% terdapat pada skala lainnya.

Tabel 32  
Pernyataan mengenai bersifat mulia [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	20,3
Sering	3	23	69	50
Kadang-kadang	2	18	36	27
Tidak Pernah	1	3	3	0,3
Jumlah		51	138	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{204} \times 100\% = 0,676 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (20,3%) berada pada skala selalu, 23 responden dengan skor 69 dengan persentase (50%) berada pada skala sering, 18 responden memiliki skor 36 dengan persentase (27%) berada pada skala kadang-kadang dan 3 responden memiliki skor 3 dengan persentase (0,3%) pada skala tidak pernah.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bersifat mulia , dan sebesar 22,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 33  
Pernyataan mengenai pengasih kepada yang menderita [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	24,9
Sering	3	25	75	51,7
Kadang-kadang	2	17	34	23,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	145	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{204} \times 100\% = 0,710 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (24,9%) berada pada skala selalu, 25 responden dengan skor 75 dengan persentase (51,7%) berada pada skala sering, dan 17 responden memiliki skor 34 dengan persentase (23,4%) berada pada skala kadang-kadang.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memiliki sifat pengasih kepada yang menderita, dan sebesar 29% terdapat pada skala lainnya.

Tabel 34

Pernyataan mengenai bersikap selalu menjadi orang pertama (inventer) [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	2	8	0,7
Sering	3	13	39	33,4
Kadang-kadang	2	34	68	58,2
Tidak Pernah	1	2	2	0,17
Jumlah		51	117	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{204} \times 100\% = 0,573 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden dengan total skor 8 dengan persentase (0,7%) berada pada skala selalu, 13 responden dengan skor 39 dengan persentase (33,4%) berada pada skala sering, 34 responden memiliki skor 68 dengan persentase (58,2%) berada pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki skor 2 dengan persentase (0,17%) pada skala tidak pernah.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 57,3% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memiliki sikap untuk menjadi inventer, dan sebesar 42,7% terdapat pada skala lainnya

Tabel 35

Pernyataan mengenai kaya lahir dan batin [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	10	40	28,8
Sering	3	19	57	41
Kadang-kadang	2	20	40	28,8
Tidak Pernah	1	2	2	1,4
Jumlah		51	139	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{204} \times 100\% = 0,681 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden dengan total skor 40 dengan persentase (28,8%) berada pada skala selalu, 19 responden dengan skor 57 dengan persentase (41%) berada pada skala sering, 20 responden memiliki skor 40 dengan persentase (28,8%) berada pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki skor 2 dengan persentase (1,4%) pada skala tidak pernah.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 68,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan kaya lahir dan batin, dan sebesar 31,9% terdapat pada skala lainnya

Tabel 36

Pernyataan mengenai memiliki kekuatan untuk menopang kebaikan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	13	54	34
Sering	3	32	96	59
Kadang-kadang	2	5	10	7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	160	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{204} \times 100\% = 0,784\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden dengan total skor 54 dengan persentase (34%) berada pada skala selalu, 32 responden dengan skor 96 dengan persentase (59%) berada pada skala sering, dan 5 responden memiliki skor 10 dengan persentase (7%) berada pada skala kadang-kadang

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebesar 78,4% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu memiliki kekuatan untuk menopang kebaikan, dan sebesar 22,6% terdapat pada skala lainnya

### C. Leadership Principle

Yaitu seseorang yang selalu mencintai dan memberi perhatian kepada orang lain, sehingga ia dicintai. Memiliki integritas yang kuat, sehingga ia dipercaya oleh pengikutnya, selalu membimbing dan mengajari pengikutnya, memiliki kepribadian yang kuat dan konsisten. Yang terpenting adalah memimpin berlandaskan suara hati yang fitrah. Berikut merupakan analisis pernyataan dari *Leadership Principle*

Tabel 37  
Pernyataan mengenai selalu dihormati [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	2	8	7
Sering	3	21	63	50
Kadang-kadang	2	26	52	41
Tidak Pernah	1	2	2	2
Jumlah		51	125	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{125}{204} \times 100\% = 0,748 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden dengan total skor 8 dengan persentase (7%) berada pada skala selalu, 21 responden dengan skor 63 dengan persentase (50%) berada pada skala sering, 26 responden memiliki skor 52 dengan persentase (41%) berada pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki skor 2 dengan persentase (2%) pada skala tidak pernah

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 61,2% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering di hormati, dan sebesar 28,8% terdapat pada skala lainnya.

Tabel 38  
Pernyataan mengenai selalu menjadi orang yang suka membimbing [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	13,5
Sering	3	36	108	73
Kadang-kadang	2	10	20	13,5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	148	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{204} \times 100\% = 0,725 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (13,5%) berada pada skala selalu, 36 responden dengan skor 108 dengan persentase (73%) berada pada skala sering, dan 10 responden memiliki skor 20 dengan persentase (13,5%) berada pada skala kadang-kadang

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebesar 72,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering menjadi orang yang suka membimbing, dan sebesar 27,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 39

Pertanyaan mengenai selalu memperhatikan keinginan orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	14,6
Sering	3	26	78	57
Kadang-kadang	2	19	38	27,7
Tidak Pernah	1	1	1	0,7
Jumlah		51	137	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{204} \times 100\% = 0,671 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (14,6%) berada pada skala selalu, 26 responden dengan skor 78 dengan persentase (57%) berada pada skala sering, 19 responden memiliki skor 38 dengan persentase (27,7%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden memiliki skor 1 dengan persentase (0,7%) pada skala tidak pernah

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memperhatikan keinginan orang lain, dan sebesar 32,9% terdapat pada skala lainnya

Tabel 40

Pernyataan mengenai selalu mendengarkan dan memahami orang lain (empati) [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	23
Sering	3	33	99	65
Kadang-kadang	2	9	18	12
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	153	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{204} \times 100\% = 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (23%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (65%) berada pada skala sering, dan 9 responden memiliki skor 18 dengan persentase (12%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 75% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mendengarkan dan memahami orang lain (empati), dan sebesar 25% terdapat pada skala lainnya

Tabel 41  
Pernyataan mengenai terhormat [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	11	44	31
Sering	3	21	63	45
Kadang-kadang	2	15	30	21
Tidak Pernah	1	3	3	3
Jumlah			139	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{204} \times 100\% = 0,681\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden dengan total skor 44 dengan persentase (31%) berada pada skala selalu, 21 responden dengan skor 63 dengan persentase (45%) berada pada skala sering, 15 responden memiliki skor 30 dengan persentase (21%) pada skala kadang-kadang dan 3 responden memiliki nilai 3 dengan persentase (3%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 68,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan terhormat, dan sebesar 31,9% terdapat pada skala lainnya

Tabel 42  
Pernyataan mengenai selalu bersikap halus kepada orang lain dan merasakan perasaan orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	20
Sering	3	26	78	55
Kadang-kadang	2	18	36	25
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	138	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{204} \times 100\% = 0,676 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (20%) berada pada skala selalu, 26 responden dengan skor 78 dengan persentase (55%) berada pada skala sering, dan 18 responden memiliki skor 36 dengan persentase (25%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering bersikap harus kepada orang lain dan merasakan perasaan orang lain dan sebesar 22,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 43

Pernyataan mengenai memajukan orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	19,1
Sering	3	31	93	63,7
Kadang-kadang	2	12	24	16,5
Tidak Pernah	1	1	1	0,7
Jumlah		51	146	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{204} \times 100\% = 0,715 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (19,1%) berada pada skala selalu, 31 responden dengan skor 93 dengan persentase (63,7%) berada pada skala sering, 12 responden memiliki skor 24 dengan persentase (16,5%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden memiliki skor 1 dengan persentase (0,7%) pada skala tidak pernah

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memajukan orang lain, dan sebesar 28,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 44

Pernyataan mengenai selalu membangkitkan motivasi orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	11	44	28,8
Sering	3	29	87	56,9
Kadang-kadang	2	11	22	14,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	153	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{204} \times 100\% = 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden dengan total skor 44 dengan persentase (28,8%) berada pada skala selalu, 29 responden dengan skor 87 dengan persentase (56,9%) berada pada skala sering, dan 11 responden memiliki skor 22 dengan persentase (14,3%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 75% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering membangkitkan motivasi orang lain, dan sebesar 25% terdapat pada skala lainnya

Tabel 45

Pernyataan mengenai selalu memberikan kehidupan kepada orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	15,3
Sering	3	21	63	29
Kadang-kadang	2	23	46	35,2
Tidak Pernah	1	2	2	0,16
Jumlah		51	131	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{131}{204} \times 100\% = 0,642 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden dengan total skor 54 dengan persentase (34%) berada pada skala selalu, 32 responden dengan skor 96 dengan persentase (59%) berada pada skala sering, dan 5 responden memiliki skor 10 dengan persentase (7%) berada pada skala kadang-kadang

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebesar 64,2% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memberikan kehidupan kepada orang lain, dan sebesar 35,2% terdapat pada skala lainnya

Tabel 46  
Pernyataan mengenai selalu membina orang lain agar memiliki kemampuan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	11	44	28,9
Sering	3	29	87	56,8
Kadang-kadang	2	11	22	14,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	153	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{204} \times 100\% = 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden dengan total skor 44 dengan persentase (28,9%) berada pada skala selalu, 29 responden dengan skor 87 dengan persentase (56,8%) berada pada skala sering, dan 11 responden memiliki skor 22 dengan persentase (14,3%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 75% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering membina orang lain agar memiliki kemampuan, dan sebesar 25% terdapat pada skala lainnya

Tabel 47  
Pernyataan mengenai selalu menghidupkan semangat orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	21,7
Sering	3	31	92	62,1
Kadang-kadang	2	12	24	16,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	148	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{204} \times 100\% = 0,725 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (21,7%) berada pada skala selalu, 31 responden dengan skor 92 dengan persentase (62,1%) berada pada skala sering, dan 12 responden memiliki skor 24 dengan persentase (16,2%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 72,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering menghidupkan semangat orang lain, dan sebesar 27,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 48  
Pernyataan mengenai selalu membuka hati orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	19
Sering	3	27	81	57
Kadang-kadang	2	17	34	24
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	143	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{143} \times 100\% = 0,70 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (19%) berada pada skala selalu, 27 responden dengan skor 81 dengan persentase (57%) berada pada skala sering, dan 17 responden memiliki skor 34 dengan persentase (24%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 70% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering berupaya membuka hati orang lain, dan sebesar 30% terdapat pada skala lainnya

Tabel 49  
Pernyataan mengenai selalu melapangkan jalan orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	14
Sering	3	25	75	55
Kadang-kadang	2	21	42	31
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	137	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{204} \times 100\% = 0,671 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (14%) berada pada skala selalu, 25 responden dengan skor 75 dengan persentase (55%) berada pada skala sering, dan 21 responden memiliki skor 42 dengan persentase (31%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering melampangkan jalan orang lain, dan sebesar 32,9% terdapat pada skala lainnya

#### **D. Learning Principle**

Seseorang yang telah memiliki prinsip pembelajaran yang berlandaskan al-Qur'an, maka akan memiliki kebiasaan membaca buku dan membaca situasi dengan cermat, selalu berpikir kritis dan mendalam, selalu mengevaluasi pemikirannya kembali, bersikap terbuka untuk mengadakan penyempurnaan, memiliki pedoman yang kuat dalam belajar. Berikut merupakan analisis pernyataan dari *Learning Principle*.

Tabel 50

Pernyataan mengenai selalu memperhatikan semua faktor dan sektor [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	24
Sering	3	30	90	60
Kadang-kadang	2	12	24	16
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	150	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{204} \times 100\% = 0,735 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (24%) berada pada skala selalu, 30 responden dengan skor 90 dengan persentase (60%) berada pada skala sering, dan 12 responden memiliki skor 24 dengan persentase (16%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 73,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memperhatikan semua faktor dan sektor, dan sebesar 26,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 51

Pernyataan mengenai selalu memulai terlebih dahulu dalam berkreasi (berinisiatif)  
[Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	6	24	17
Sering	3	28	84	59
Kadang-kadang	2	17	34	24
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	142	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{204} \times 100\% = 0,696 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden dengan total skor 24 dengan persentase (17%) berada pada skala selalu, 28 responden dengan skor 84 dengan persentase (59%) berada pada skala sering, dan 17 responden memiliki skor 34 dengan persentase (24%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 69,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memulai terlebih dahulu dalam berkreasi, dan sebesar 30,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 52

Pernyataan mengenai selalu menyantun dan lembut [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	14
Sering	3	28	84	60
Kadang-kadang	2	18	36	26
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	140	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{204} \times 100\% = 0,68 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (14%) berada pada skala selalu, 28 responden dengan skor 84 dengan persentase (60%) berada pada skala sering, dan 18 responden memiliki skor 36 dengan persentase (26%) berada pada skala kadang-kadang

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebesar 68,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering menyantun dan lembut, dan sebesar 31,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 53

Pernyataan mengenai mewarisi dan mendelegasikan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	13,8
Sering	3	33	99	68,2
Kadang-kadang	2	13	26	18
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	145	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{204} \times 100\% = 0,710 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (13,8%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (68,2%) berada pada skala sering, dan 13 responden memiliki skor 26 dengan persentase (18%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mewarisi dan mendelegasikan, dan sebesar 29% terdapat pada skala lainnya

Tabel 54

Pernyataan mengenai memiliki kemampuan memadai [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	19
Sering	3	28	84	56,7
Kadang-kadang	2	18	36	24,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	148	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{204} \times 100\% = 0,725 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (19%) berada pada skala selalu, 28 responden dengan skor 84 dengan persentase (56,7%) berada pada skala sering, dan 18 responden memiliki skor 36 dengan persentase (24,3%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 72,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan memadai, dan sebesar 27,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 55

## Pernyataan mengenai pandai dan cerdas [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	23,4
Sering	3	21	63	46
Kadang-kadang	2	20	40	29,2
Tidak Pernah	1	2	2	1,4
Jumlah		51	137	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{204} \times 100\% = 0,671 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (23,4%) berada pada skala selalu, 21 responden dengan skor 63 dengan persentase (46%) berada pada skala sering, 20 responden memiliki skor 40 dengan persentase (29,2%) berada pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki nilai 2 dengan persentase (1,4%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan pandai dan cerdas, dan sebesar 32,9% terdapat pada skala lainnya

Tabel 56  
Pernyataan mengenai memiliki wawasan yang luas [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	6	24	17,5
Sering	3	23	69	50,3
Kadang-kadang	2	22	44	32,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	137	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{204} \times 100\% = 0,671 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden dengan total skor 24 dengan persentase (17,5%) berada pada skala selalu, 23 responden dengan skor 69 dengan persentase (50,3%) berada pada skala sering, dan 22 responden memiliki skor 44 dengan persentase (32,2%) berada pada skala kadang-kadang.

kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki wawasan yang luas, dan sebesar 32,9% terdapat pada skala lainnya

Tabel 57  
Pernyataan mengenai berilmu dan mulia [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	23,2
Sering	3	23	69	50
Kadang-kadang	2	17	34	24,7
Tidak Pernah	1	3	3	2,1
Jumlah		51	138	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{204} \times 100\% = 0,676 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (23,2%) berada pada skala selalu, 23 responden dengan skor 69 dengan persentase (50%) berada pada skala sering, 17 responden memiliki skor 34 dengan persentase (24,7%) berada pada skala kadang-kadang dan 3 responden memiliki skor 3 dengan persentase (2,1%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan berilmu dan mulia, dan sebesar 32,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 58

Pernyataan mengenai menjadi orang no 1 di lingkungan saya [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	1	4	0,4
Sering	3	12	36	32,8
Kadang-kadang	2	32	64	58,2
Tidak Pernah	1	6	6	0,6
Jumlah		51	110	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{110}{204} \times 100\% = 0,539 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden dengan total skor 4 dengan persentase (0,4%) berada pada skala selalu, 12 responden dengan skor 36 dengan persentase (32,8%) berada pada skala sering, 32 responden memiliki skor 64 dengan persentase (58,2%) berada pada skala kadang-kadang dan 6 responden memiliki skor 6 dengan persentase (0,6%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 53,9% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menjadi orang no 1 di lingkungannya, dan sebesar 46,1% terdapat pada skala lainnya

Tabel 59

Pernyataan mengenai bersikap selalu menjadi orang yang terakhir (penutup) [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	1	4	0,4
Sering	3	5	15	15
Kadang-kadang	2	36	72	72
Tidak Pernah	1	9	9	0,9
Jumlah		51	100	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{100}{204} \times 100\% = 0,490\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden dengan total skor 4 dengan persentase (0,4%) berada pada skala selalu, 5 responden dengan skor 15 dengan persentase (15%) berada pada skala sering, 36 responden memiliki skor 72 dengan persentase (72%) berada pada skala kadang-kadang dan 9 responden memiliki nilai 9 dengan persentase (0,9%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 49% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala kadang-kadang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering bersikap menjadi orang yang terakhir, dan sebesar 51% terdapat pada skala lainnya

### E. Vision Principle

Merupakan suatu prinsip yang memunculkan prinsip yang berorientasi ke masa depan dan selalu berorientasi kepada tujuan akhir terhadap setiap langkah yang dibuat, melakukan setiap langkah secara optimal dan bersungguh-sungguh, memiliki kendali diri dan sosial karena telah memiliki kesadaran akan adanya “hari kemudian” memiliki kepastian akan masa depan dan memiliki ketenangan batiniah yang tinggi, yang tercipta karena sebuah keyakinan akan adanya “hari pembalasan”. Berikut merupakan analisis pernyataan dari *Vision Principle*

Tabel 60

Pernyataan mengenai selalu mencegah sesuatu yang buruk [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	10	40	27,4
Sering	3	25	75	51,4
Kadang-kadang	2	15	30	20,5
Tidak Pernah	1	1	1	0,7
Jumlah		51	146	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{204} \times 100\% = 0,715 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden dengan total skor 40 dengan persentase (27,4%) berada pada skala selalu, 25 responden dengan skor 75 dengan persentase (51,4%) berada pada skala sering, 15 responden memiliki skor 30 dengan persentase (20,5%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden memiliki skor 1 dengan persentase (0,7%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mencegah sesuatu yang buruk, dan sebesar 28,5% terdapat pada skala lainnya



Tabel 61

Pernyataan mengenai mematkan suatu pikiran jahat orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	3	12	1
Sering	3	18	54	43,6
Kadang-kadang	2	28	56	45,2
Tidak Pernah	1	2	2	0,2
Jumlah		51	124	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{124}{204} \times 100\% = 0,607 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden dengan total skor 12 dengan persentase (1%) berada pada skala selalu, 18 responden dengan skor 54 dengan persentase (43,6%) berada pada skala sering, 28 responden memiliki skor 56 dengan persentase (45,2%) berada pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki skor 2 dengan persentase (0,2%) pada skala tidak pernah

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 60,7% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mematika suatu fikiran jahat orang lain, dan sebesar 39,3% terdapat pada skala lainnya

Tabel 62

Pernyataan mengenai mendahulukan sesuatu demi keadilan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	10	40	25,7
Sering	3	34	102	65,4
Kadang-kadang	2	7	14	0,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	156	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{204} \times 100\% = 0,764 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden dengan total skor 40 dengan persentase (25,7%) berada pada skala selalu, 34 responden dengan skor 102 dengan persentase (65,4%) berada pada skala sering, dan 7 responden memiliki skor 14 dengan persentase (0,9%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 76,4% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu mendahulukan sesuatu demi keadilan, dan sebesar 23,6% terdapat pada skala lainnya

Tabel 63

Pernyataan mengenai selalu berkolaborasi dan bersatu [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	10	40	26,1
Sering	3	31	93	60,8
Kadang-kadang	2	10	20	13,1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	153	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{204} \times 100\% = 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden dengan total skor 40 dengan persentase (26,1%) berada pada skala selalu, 31 responden dengan skor 93 dengan persentase (60,8%) berada pada skala sering, dan 10 responden memiliki skor 20 dengan persentase (13,1%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 75% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering berkolaborasi dan bersatu, dan sebesar 25% terdapat pada skala lainnya

Tabel 64

Pernyataan mengenai memiliki kekuatan dan semangat yang tinggi [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	13	52	33
Sering	3	30	90	57
Kadang-kadang	2	8	16	10
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	158	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{204} \times 100\% = 0,774 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden dengan total skor 52 dengan persentase (33%) berada pada skala selalu, 30 responden dengan skor 90 dengan persentase (57%) berada pada skala sering, dan 8 responden memiliki skor 16 dengan persentase (10%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 77,4% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu memiliki kekuatan dan semangat yang tinggi, dan sebesar 22,6% terdapat pada skala lainnya

Tabel 65

Pernyataan mengenai selalu mampu dan memiliki kemampuan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	25
Sering	3	29	87	58
Kadang-kadang	2	13	26	17
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			149	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{149}{204} \times 100\% = 0,73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (25%) berada pada skala selalu, 29 responden dengan skor 87 dengan persentase (58%) berada pada skala sering, dan 13 responden memiliki skor 26 dengan persentase (17%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 73% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mampu dan memiliki kemampuan, dan sebesar 27% terdapat pada skala lainnya

Tabel 66

Pernyataan mengenai selalu memperhatikan kondisi batiniah diri sendiri dan orang lain [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	19,8
Sering	3	26	78	55
Kadang-kadang	2	18	36	25,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	142	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{204} \times 100\% = 0,696 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (19,8%) berada pada skala selalu, 26 responden dengan skor 78 dengan persentase (55%) berada pada skala sering, dan 18 responden memiliki skor 36 dengan persentase (25,2%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 69,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memperhatikan kondisi batiniah diri sendiri dan orang lain, dan sebesar 30,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 67

Pernyataan mengenai selalu jauh dari keburukan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	4	16	12,2
Sering	3	23	69	52,2
Kadang-kadang	2	22	44	33,5
Tidak Pernah	1	2	2	0,1
Jumlah		51	131	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{131}{204} \times 100\% = 0,642 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden dengan total skor 16 dengan persentase (12,2%) berada pada skala selalu, 23 responden dengan skor 69 dengan persentase (52,2%) berada pada skala sering, 22 responden memiliki skor 44 dengan persentase (33,5%) berada pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki skor 2 dengan persentase (0,1%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 64,2% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering jauh dari keburukan, dan sebesar 33,8% terdapat pada skala lainnya

Tabel 68  
Pernyataan mengenai memiliki kebesaran hati dan jiwa [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	11	44	28
Sering	3	28	84	56
Kadang-kadang	2	12	24	16
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	152	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{167} \times 100\% = 0,745\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden dengan total skor 44 dengan persentase (28%) berada pada skala selalu, 28 responden dengan skor 84 dengan persentase (56%) berada pada skala sering, dan 12 responden memiliki skor 24 dengan persentase (16%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 74,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memiliki kebesaran hati dan jiwa, dan sebesar 25,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 69  
Pernyataan mengenai selalu berhasil disegala bidang [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	1	4	0,4
Sering	3	14	42	35,9
Kadang-kadang	2	35	70	59,9
Tidak Pernah	1	1	1	0,8
Jumlah		51	117	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{204} \times 100\% = 0,573 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden dengan total skor 4 dengan persentase (0,4%) berada pada skala selalu, 14 responden dengan skor 42 dengan persentase (35,9%) berada pada skala sering, 35 responden memiliki skor 70 dengan persentase (59,9%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden memiliki nilai 1 dengan persentase (0,8%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 57,3% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering berhasil disegala bidang, dan sebesar 42,7% terdapat pada skala lainnya

Tabel 70  
Pernyataan mengenai bersikap terhormat [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	14,9
Sering	3	25	75	55,5
Kadang-kadang	2	19	38	28,1
Tidak Pernah	1	2	2	0,15
Jumlah		51	135	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{204} \times 100\% = 0,661 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (14,9%) berada pada skala selalu, 25 responden dengan skor 75 dengan persentase (55,5%) berada pada skala sering, 19 responden memiliki skor 38 dengan persentase (28,1%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden memiliki nilai 1 dengan persentase (0,15%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 66,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering bersikap terhormat, dan sebesar 33,9% terdapat pada skala lainnya

#### ***F. Well Organized Principle***

Dengan prinsip ini maka akan memiliki kesadaran, ketenangan, dan keyakinan dalam berusaha, karena pengetahuan akan kepastian hukum alam dan hukum sosial serta sangat memahami akan arti penting seluruh proses yang harus dilalui, serta berorientasi pada pembentukan sistem, dan selalu berupaya menjaga sistem yang telah dibentuk. Berikut merupakan analisis pernyataan dari *Well Organized Principle*

Tabel 71  
Pernyataan mengenai adil dalam menghukum [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	20,3
Sering	3	24	72	52,2
Kadang-kadang	2	18	36	26,1
Tidak Pernah	1	2	2	0,14
Jumlah		51	138	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{167} \times 100\% = 0,676 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (20,3%) berada pada skala selalu, 24 responden dengan skor 72 dengan persentase (52,2%) berada pada skala sering, 18 responden memiliki skor 36 dengan persentase (26,1%) berada pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki total skor 2 dengan persentase (0,14%) pada skala tidak pernah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebesar 67,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering adil dalam menghukum, dan sebesar 32,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 72  
Pernyataan mengenai selalu mengawasi dan memelihara [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	23
Sering	3	34	102	66
Kadang-kadang	2	8	16	11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	154	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{204} \times 100\% = 0,754\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (23%) berada pada skala selalu, 34 responden dengan skor 102 dengan persentase (66%) berada pada skala sering, dan 8 responden memiliki skor 16 dengan persentase (11%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 75,4% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu mengawasi dan memelihara, dan sebesar 24,6% terdapat pada skala lainnya

Tabel 73  
Pernyataan mengenai selalu menghukum demi keadilan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	3	12	9,5
Sering	3	23	69	54,8
Kadang-kadang	2	20	40	31,7
Tidak Pernah	1	5	5	4
Jumlah		51	126	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{126}{204} \times 100\% = 0,617 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden dengan total skor 12 dengan persentase (9,5%) berada pada skala selalu, 23 responden dengan skor 69 dengan persentase (54,8%) berada pada skala sering, 20 responden memiliki skor 40 dengan persentase (31,7%) berada pada skala kadang-kadang dan 5 responden memiliki skor 5 dengan persentase (4%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 61,7% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering menghukum demi keadilan, dan sebesar 38,3% terdapat pada skala lainnya

Tabel 74  
Pernyataan mengenai mengendalikan dan melakukan kontrol [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	22
Sering	3	31	93	62
Kadang-kadang	2	12	24	16
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	149	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{149}{204} \times 100\% = 0,73 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (22%) berada pada skala selalu, 31 responden dengan skor 93 dengan persentase (62%) berada pada skala sering, dan 12 responden memiliki skor 24 dengan persentase (16%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 73% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mengendalikan dan melakukan kontrol, dan sebesar 26,3% terdapat pada skala lainnya

Tabel 75

Pernyataan mengenai mengakhiri dan menghentikan sesuatu demi keadilan  
[Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	19,1
Sering	3	32	96	65,8
Kadang-kadang	2	10	20	13,7
Tidak Pernah	1	2	2	0,4
Jumlah		51	146	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{204} \times 100\% = 0,715 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (19,1%) berada pada skala selalu, 32 responden dengan skor 96 dengan persentase (65,8%) berada pada skala sering, 10 responden memiliki skor 20 dengan persentase (13,7%) pada skala kadang-kadang dan 2 responden memiliki skor 2 dengan persentase (0,4%) pada skala tidak pernah

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mengakhiri dan melakukan sesuatu demi keadilan, dan sebesar 38,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 76

Pernyataan mengenai selalu mengendalikan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	26
Sering	3	18	54	39
Kadang-kadang	2	24	48	35
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	138	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{204} \times 100\% = 0,676 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (26%) berada pada skala selalu, 18 responden dengan skor 24 dengan persentase (54%) berada pada skala sering, dan 24 responden memiliki skor 48 dengan persentase (35%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 67,6% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mengendalikan, dan sebesar 32,4% terdapat pada skala lainnya

Tabel 77

Pernyataan mengenai sering diberi penghargaan demi keadilan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	1	4	3,8
Sering	3	12	36	33,6
Kadang-kadang	2	29	58	54,2
Tidak Pernah	1	9	9	8,4
Jumlah		51	107	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{107}{204} \times 100\% = 0,524 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden dengan total skor 4 dengan persentase (3,8%) berada pada skala selalu, 12 responden dengan skor 36 dengan persentase (33,6%) berada pada skala sering, 29 responden memiliki skor 58 dengan persentase (54,2%) berada pada skala kadang-kadang dan 9 responden memiliki skor 9 dengan persentase (8,4%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 52,4% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering diberi penghargaan demi keadilan, dan sebesar 47,6% terdapat pada skala lainnya

Tabel 78  
Pernyataan mengenai selalu teliti [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	9	36	24,6
Sering	3	28	84	57,5
Kadang-kadang	2	13	26	17,8
Tidak Pernah	1	1	1	0,6
Jumlah		51	146	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{204} \times 100\% = 71,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden dengan total skor 36 dengan persentase (24,6%) berada pada skala selalu, 28 responden dengan skor 84 dengan persentase (57,5%) berada pada skala sering, 13 responden memiliki skor 26 dengan persentase (17,8%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden memiliki skor 1 dengan persentase (0,6%) pada skala tidak pernah.

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 71,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering teliti, dan sebesar 28,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 79  
Pernyataan mengenai mencegah dan merendahkan orang-orang yang jahat demi keadilan [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	5	20	16
Sering	3	15	45	38
Kadang-kadang	2	24	48	40
Tidak Pernah	1	7	7	6
Jumlah		51	120	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{120}{204} \times 100\% = 58,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan total skor 20 dengan persentase (16%) berada pada skala selalu, 15 responden dengan skor 45 dengan persentase (38%) berada pada skala sering, 24 responden memiliki skor 48 dengan persentase (40%) berada pada skala kadang-kadang dan 7 responden dengan skor 7 dengan persentase (6%) pada skala tidak pernah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebesar 58,8% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mencegah dan merendahkan orang yang jahat demi keadilan, dan sebesar 41,2% terdapat pada skala lainnya

Tabel 80  
Pernyataan mengenai selalu memelihara [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	18,7
Sering	3	34	102	68
Kadang-kadang	2	10	20	13.3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	150	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{204} \times 100\% = 0,735 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (18,7%) berada pada skala selalu, 34 responden dengan skor 102 dengan persentase (68%) berada pada skala sering, dan 10 responden memiliki skor 20 dengan persentase (13,3%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 73,5% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering memelihara, dan sebesar 21,5% terdapat pada skala lainnya

Tabel 81  
Pernyataan mengenai selalu membela yang benar [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	14	56	34
Sering	3	33	99	61
Kadang-kadang	2	4	8	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	163	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{204} \times 100\% = 0,799 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden dengan total skor 56 dengan persentase (34,2%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (60,8%) berada pada skala sering, dan 4 responden memiliki skor 8 dengan persentase (17%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 79,9% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala selalu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan selalu membela yang benar, dan sebesar 20,1% terdapat pada skala lainnya

Tabel 82

Pernyataan mengenai selalu mengawasi dan memelihara [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	8	32	21,1
Sering	3	33	99	65,6
Kadang-kadang	2	10	20	13,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	151	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{204} \times 100\% = 0,740 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan total skor 32 dengan persentase (21,1%) berada pada skala selalu, 33 responden dengan skor 99 dengan persentase (65,6%) berada pada skala sering, dan 10 responden memiliki skor 20 dengan persentase (13,3%) berada pada skala kadang-kadang

Kemudian menunjukkan bahwa sebesar 74% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering mengawasi dan memelihara, dan sebesar 76% terdapat pada skala lainnya

Tabel 83

Pernyataan mengenai penyabar dan tidak tergesa-gesa [Tanggapan]

Keterangan	Skor	Frekuensi	Total Skor	Persentase (%)
Selalu	4	7	28	20,1
Sering	3	24	72	51,7
Kadang-kadang	2	19	38	27,4
Tidak Pernah	1	1	1	0,8
Jumlah		51	139	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{204} \times 100\% = 68,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan total skor 28 dengan persentase (20,1%) berada pada skala selalu, 24 responden dengan skor 72 dengan persentase (51,7%) berada pada skala sering, 19 responden memiliki skor 38 dengan persentase (27,4%) berada pada skala kadang-kadang dan 1 responden memiliki skor 1 dengan persentase (27,4%) pada skala tidak pernah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebesar 68,1% dari total responden sebanyak 51 orang berada pada skala sering. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sering bersikap penyabar dan tidak tergesa-gesa, dan sebesar 21,9% terdapat pada skala lainnya

#### **4.3.2. Analisis Hasil Tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan**

Setelah penulis selesai mendeskripsikan hasil dari data responden selanjutnya pada sub bab ini akan di analisis setiap indikator secara deskriptif dengan menggunakan perhitungan pengkategorian, Data penelitian merupakan hasil jawaban responden yaitu karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi atas berbagai pernyataan atau pertanyaan yang diajukan melalui kuisioner yang sebelumnya telah di sebar dan diisi secara lengkap oleh responden. Hasil data yang didapat diolah dan dikategorikan menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Tujuannya untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil data yang didapat. Dalam Sudjana (2005:47) dijelaskan langkah-langkah untuk distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

##### **A. Indikator *Star Principle***

Menentukan nilai index maksimum pertanyaan = skor tertinggi x jumlah pertanyaan

Menentukan nilai index minimum = skor terendah x jumlah pertanyaan

Menentukan interval = nilai index maksimum – nilai index minimum

Medapatkan jarak unterval = hasil unterval : 3 (untuk 3 kategori)

Penentuan kategori :

Nilai index minimum + Jarak interval = kategori rendah

Nilai kategori rendah + Jarak interval = kategori sedang

Nilai kategori sedang + Jarak interval = kategori tinggi

- Nilai indeks maksimum = Skor tertinggi x Jumlah Pertanyaan  
= 4 x 10  
= 40
- Nilai indeks minimum = Skor Terendah x Jumlah Pertanyaan

$$= 1 \times 10$$

$$= 10$$

- Interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum  
= 40 – 10  
= 30
- Jarak Interval = Hasil interval : Jumlah kategori  
= 30 : 3  
= 10

Sehingga diperoleh interval skor untuk menentukan masing-masing kategori pada Indikator *Star Principle* sebagai berikut:

- Rendah = 10 - 20
- Sedang = 21 - 30
- Tinggi = 31 - 40

Tabel 84  
Analisis Indikator *Star Principle*

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah (%)
1	Tinggi	13	25,5
2	Sedang	38	74,5
	Rendah	-	0
Total		51	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 26% berada pada kategori tinggi, dan sebesar 74% berada pada kategori sedang dan tidak ada frekuensi pada kategori rendah. Hal tersebut membuktikan bahwa lebih setengahnya dari keseluruhan responden memiliki *Star Principle* dalam aktivitas organisasinya.

*Star Principle* disini memberikan kepemilikan rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, yang semua dilandasi karena iman dan berprinsip kepada yang kuasa (Ary Ginanjar, 2001). Untuk itu, kategori sedang dalam *Star Principle* kemungkinan dapat memberi pengaruh dalam aktivitas organisasi perusahaan.

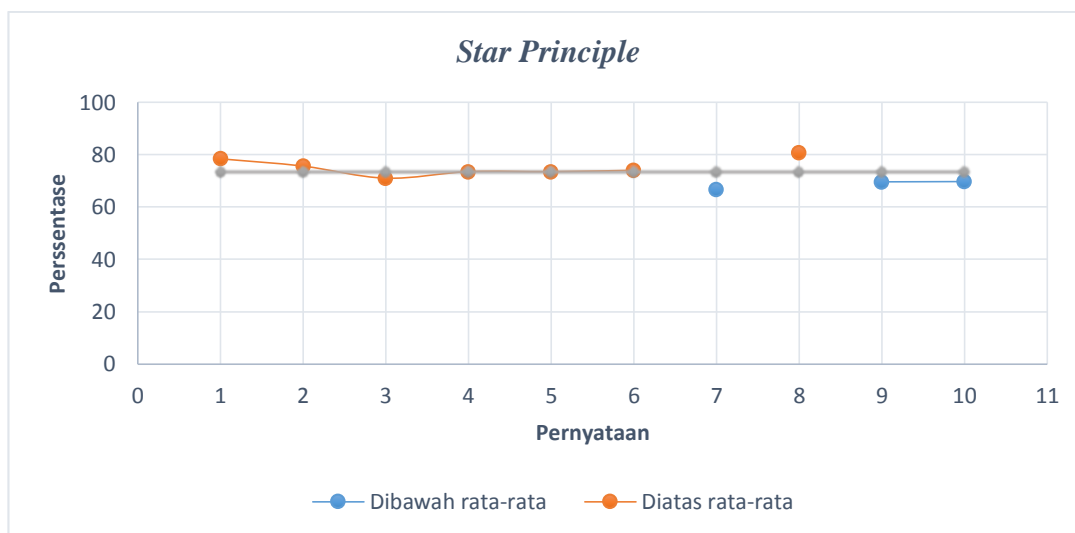
Berikut merupakan hasil tabulasi indikator variabel penelitian *Star Principle* mengenai pernyataan tanggapan responden yang diketahui rata-rata nilai responden pada indikator *Star Principle* yaitu sebesar 73,2 dengan nilai Median sebesar 73, dan nilai Mode sebesar 73.

Tabel 85  
Hasil Tabulasi Indikator *Star Principle*

Indikator	Pernyataan	Nilai Tanggapan Responden (%)
<i>Star Principle</i>	Bersih dalam berfikir dan bertindak	78,4
	Selalu dipercaya	75,6
	Selalu bersifat bijak kepada orang lain	71
	Memiliki pribadi yang luhur	73,5
	Teguh dan kokoh	73,5
	Selalu melindungi	74
	Bijaksana (sifat)	66,6
	Bersikap mandiri	80,8
	Melakukan suatu yang baru	69,6
	Selalu menyatukan berbagai hal dalam suatu kesatuan	69,7
Total		732
Mean		73,2
Median		73
Mode		73

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berikut merupakan histogram berdasarkan tabulasi pernyataan diatas



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 7  
Histogram Indikator *Star Principle*



## B. Indikator *Angel Principle*

Menentukan nilai index maksimum pertanyaan = Skor tertinggi x Jumlah pertanyaan

Menentukan nilai index minimum = Skor terendah x Jumlah pertanyaan

Menentukan interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum

Medapatkan jarak interval = Hasil interval : 3 (untuk 3 kategori)

Penentuan kategori :

Nilai index minimum + Jarak interval = kategori rendah

Nilai kategori rendah + Jarak interval = kategori sedang

Nilai kategori sedang + Jarak interval = kategori tinggi

- Nilai indeks maksimum = Skor tertinggi x Jumlah Pertanyaan  
= 4 x 11  
= 44
- Nilai indeks minimum = Skor Terendah x Jumlah Pertanyaan  
= 1 x 11  
= 11
- Interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum  
= 44 – 11  
= 33
- Jarak Interval = Hasil interval : Jumlah kategori  
= 33 : 3  
= 11

Sehingga diperoleh interval skor untuk menentukan masing-masing kategori pada Indikator *Angel Principle* sebagai berikut:

- Rendah = 11 - 21
- Sedang = 22 - 32
- Tinggi = 33 - 44

Tabel 86  
Analisis Indikator *Angel Principle*

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah (%)
1	Tinggi	17	33,3
2	Sedang	33	64,7
3	Rendah	1	2
Total		51	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 33,3% berada pada kategori tinggi, dan sebesar 64,7% berada pada kategori sedang dan 2% berada pada kategori rendah. Hal tersebut membuktikan bahwa lebih setengahnya dari keseluruhan responden memiliki *Angel Principle* dalam aktivitas organisasinya.

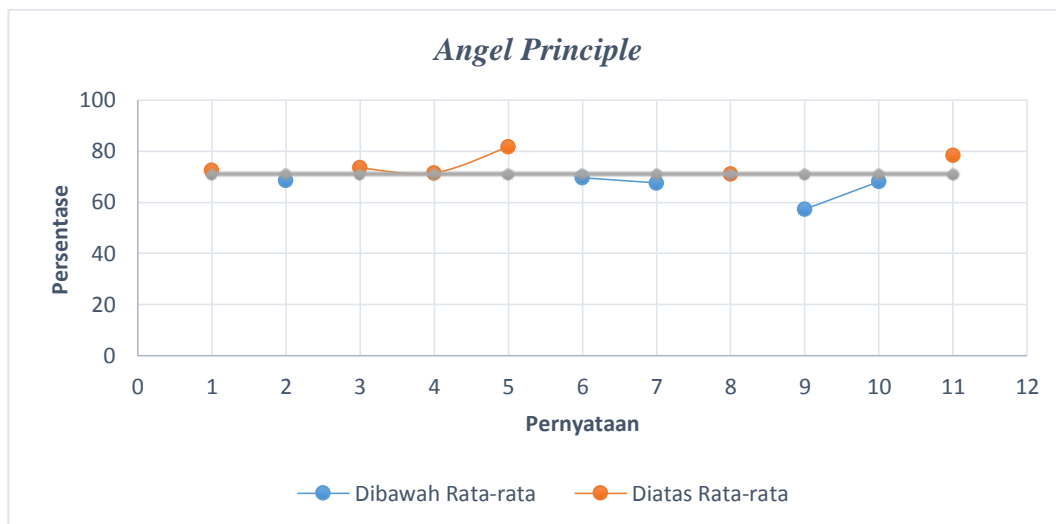
*Angel Principle* disini memberikan gambaran seseorang yang memiliki tingkat kualitas yang tinggi, komitmen yang kuat, memiliki kebiasaan untuk memberi, suka menolong, dan memiliki sikap saling percaya (Ary Ginanjar, 2001). Untuk itu, kategori sedang dalam *Angel Principle* kemungkinan dapat memberikan pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan.

Berikut merupakan hasil tabulasi indikator variabel penelitian *Angel Principle* mengenai pernyataan tanggapan responden yang diketahui rata-rata nilai responden pada indikator *Angel Principle* yaitu sebesar 70,9 dengan nilai Median sebesar 71, dan nilai Mode sebesar 68.

Tabel 87  
Hasil Tabulasi Indikator *Angel Principle*

Indikator	Pernyataan	Nilai Tanggapan Responden (%)
<i>Angel Principle</i>	Selalu memberi (bersifat umum)	72,5
	Selalu dermawan	68,6
	Selalu berbagi rezeki	73,5
	Simpatik	71,5
	Bisa dipercaya	81,8
	Selalu bersikap terpuji	69,6
	Bersifat mulia	67,6
	Pengasih kepada yang menderita	71
	Bersikap selalu menjadi orang pertama (inventer)	57,3
	Kaya lahir dan batin	68,1
	Memiliki kekuatan untuk menopang kebaikan	78,4
Total		779,9
Mean		70,9
Median		71
Mode		68

Sumber : Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 8  
Histogram Indikator *Angel Principle*

### C. Indikator *Leadership Principle*

Menentukan nilai index maksimum pertanyaan = Skor tertinggi x Jumlah pertanyaan

Menentukan nilai index minimum = Skor terendah x Jumlah pertanyaan

Menentukan interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum

Medapatkan jarak interval = Hasil interval : 3 (untuk 3 kategori)

Penentuan kategori :

Nilai index minimum + jarak interval = kategori rendah

Nilai kategori rendah + jarak interval = kategori sedang

Nilai kategori sedang + jarak interval = kategori tinggi

- Nilai indeks maksimum = Skor tertinggi x Jumlah Pertanyaan  
= 4 x 13  
= 52
- Nilai indeks minimum = Skor Terendah x Jumlah Pertanyaan  
= 1 x 13  
= 13
- Interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum  
= 52 – 13  
= 39
- Jarak Interval = Hasil interval : Jumlah kategori  
= 39 : 3  
= 13

Sehingga diperoleh interval skor untuk menentukan masing-masing kategori pada Indikator *Leadership Principle* sebagai berikut:

- Rendah = 13 - 25
- Sedang = 26 - 38
- Tinggi = 39 - 52

Tabel 88  
Analisis Indikator *Leadership Principle*

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah (%)
1	Tinggi	17	33,3
2	Sedang	34	66,7
3	Rendah	-	-
Total		51	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 33,3% masuk dalam kategori tinggi dan sebesar 66,6% berada dalam kategori sedang. Dengan banyaknya responden yang mengkategorikan sedang pada *Leadership Principle* menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya memiliki prinsip kepemimpinan kuat dan kategori sedang.

Dalam penelitian ini, *Leadership Principle* diartikan bagaimana menjadi pemimpin yang dicintai, berintegritas, suka membimbing, berkepribadian kuat dan memimpin pada suara hati yang fitrah. (Ary Ginanjar, 2001). Untuk itu, *Leadership Principle* dalam penelitian ini memungkinkan seorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap aktivitas organisasi perusahaan untuk jangka panjang.

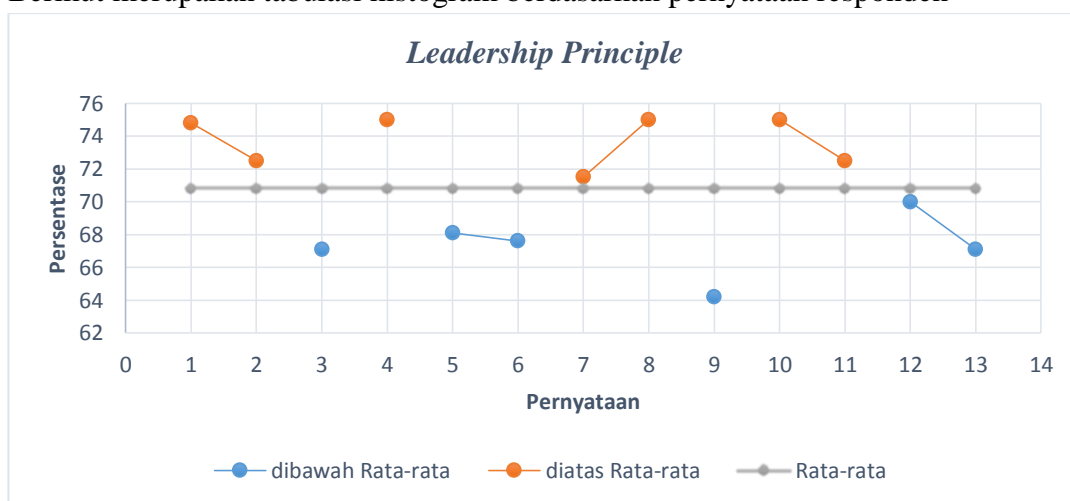
Berikut merupakan hasil tabulasi indikator variabel penelitian *Leadership Principle* mengenai pernyataan tanggapan responden yang diketahui rata-rata nilai responden pada indikator *Leadership Principle* yaitu sebesar 70,8 dengan nilai Median sebesar 71, dan nilai Mode sebesar 75.

Tabel 89  
Hasil Tabulasi Indikator *Leadership Principle*

Indikator	Pernyataan	Nilai Tanggapan Responden (%)
<i>Leadership Principle</i>	Selalu dihormati	74,8
	Selalu menjadi orang yang suka membimbing	72,5
	Selalu memperhatikan keinginan orang lain	67,1
	Selalu mendengarkan dan memahami orang lain (empati)	75
	Terhormat	68,1
	Selalu bersikap halus kepada orang lain dan merasakan perasaan orang lain [Tanggapan]	67,6
	Memajukan orang lain	71,5
	Selalu membangkitkan motivasi orang lain	75
	Selalu memberikan kehidupan kepada orang lain	64,2
	Selalu membina orang lain agar memiliki kemampuan	75
	Selalu menghidupkan semangat orang lain	72,5
	Selalu membuka hati orang lain	70
	Selalu melapangkan jalan orang lain	67,1
Total		920,4
Mean		70,8
Median		71,5
Mode		75

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berikut merupakan tabulasi histogram berdasarkan pernyataan responden



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 9  
Histogram Indikator *Leadership Principle*

#### D. Indikator *Learning Principle*

Menentukan nilai index maksimum pertanyaan = Skor tertinggi x Jumlah pertanyaan

Menentukan nilai index minimum = Skor terendah x Jumlah pertanyaan

Menentukan interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum

Medapatkan jarak unterval = Hasil interval : 3 (untuk 3 kategori)

Penentuan kategori :

Nilai index minimum + Jarak interval = kategori rendah

Nilai kategori rendah + Jarak interval = kategori sedang

Nilai kategori sedang + Jarak interval = kategori tinggi

- Nilai indeks maksimum = Skor tertinggi x Jumlah pertanyaan  
= 4 x 10  
= 40
- Nilai indeks minimum = Skor terendah x Jumlah pertanyaan  
= 1 x 10  
= 10
- Interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum  
= 40 – 10  
= 30
- Jarak Interval = Hasil interval : Jumlah kategori  
= 30 : 3  
= 10

Sehingga diperoleh interval skor untuk menentukan masing-masing kategori pada Indikator *Learning Principle* sebagai berikut:

- Rendah = 10 - 20
- Sedang = 21 - 30
- Tinggi = 31 - 40

Tabel 90  
Analisis Indikator *Learning Principle*

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah (%)
1	Tinggi	9	17,6
2	Sedang	38	74,5
3	Rendah	4	7,9
Total		51	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 17,6% berada pada kategori tinggi, dan sebesar 74,5% berada pada kategori sedang dan sebesar 7,9 pada kategori rendah. Hal tersebut membuktikan bahwa lebih setengahnya dari keseluruhan responden memiliki *Learning Principle* dalam aktivitas organisasinya.

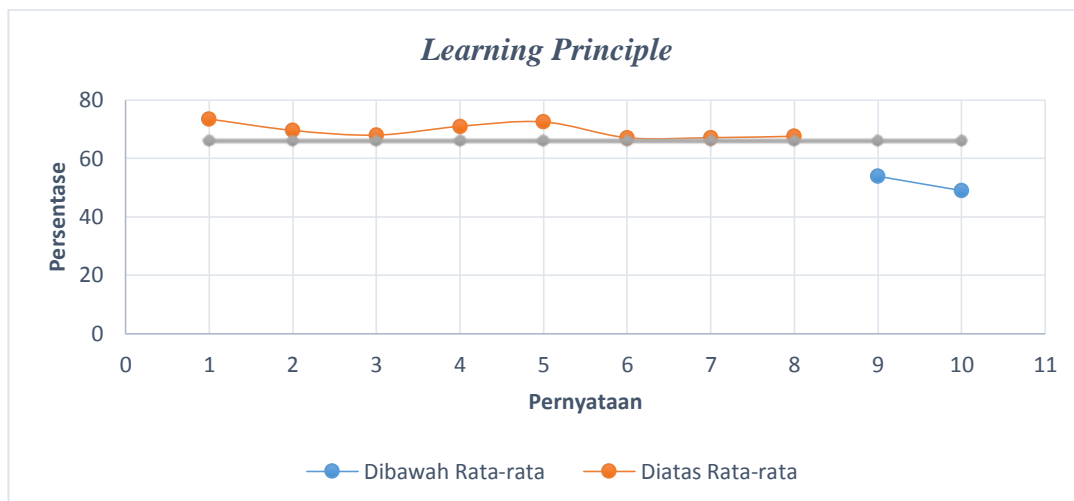
*Learning Principle* dalam penelitian ini memberi pengertian dalam membaca situasi dengan cermat, selalu berpikir kritis dan mendalam, selalu mengevaluasi pemikirannya kembali, bersikap terbuka untuk mengadakan penyempurnaan, memiliki pedoman yang kuat dalam belajar, yaitu berpegang pada al-Qur'an. (Ary Ginanjar, 2001). Untuk itu, kategori sedang dalam *Learning Principle* mengindikasikan dapat memberikan pengaruh terhadap organisasi perusahaan saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Berikut merupakan hasil tabulasi indikator variabel penelitian *Learning Principle* mengenai pernyataan tanggapan responden yang diketahui rata-rata nilai responden pada indikator *Learning Principle* yaitu sebesar 65,9 dengan nilai Median sebesar 67,8, dan nilai Mode sebesar 67.

Tabel 91  
Hasil Tabulasi Indikator *Learning Principle*

Indikator	Pernyataan	Nilai Tanggapan Responden (%)
<i>Learning Principle</i>	Selalu memperhatikan semua faktor dan sektor	73,5
	Selalu memulai terlebih dahulu dalam berkreasi (berinisiatif)	69,6
	Selalu menyantun dan lembut	68
	Mewarisi dan mendelegasikan	71
	Memiliki kemampuan memadai	72,5
	Pandai dan cerdas	67,1
	Memiliki wawasan yang luas	67,1
	Berilmu dan mulia	67,6
	Menjadi orang no 1 di lingkungan saya	53,9
Bersikap selalu menjadi orang yang terakhir (penutup)	49	
Total		659,3
Mean		65,9
Median		67,8
Mode		67

Sumber : Data Primer diolah 2018



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 10  
Histogram Indikator *Learning Principle*

### E. Indikator *Vision Principle*

Menentukan nilai index maksimum pertanyaan = Skor tertinggi x Jumlah pertanyaan

Menentukan nilai index minimum = Skor terendah x Jumlah pertanyaan

Menentukan interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum

Mendapatkan jarak interval = Hasil Interval : 3 (untuk 3 kategori)

Penentuan kategori :

Nilai index minimum + Jarak interval = kategori rendah

Nilai kategori rendah + Jarak interval = kategori sedang

Nilai kategori sedang + Jarak interval = kategori tinggi

- Nilai indeks maksimum = Skor tertinggi x Jumlah Pertanyaan  
= 4 x 11  
= 44
- Nilai indeks minimum = Skor Terendah x Jumlah Pertanyaan  
= 1 x 11  
= 11
- Interval = Nilai Index Maksimum – Nilai Index minimum  
= 44 – 11  
= 33
- Jarak Interval = Hasil interval : Jumlah kategori  
= 33 : 3  
= 11

Sehingga diperoleh interval skor untuk menentukan masing-masing kategori pada Indikator *Vision Principle* sebagai berikut:



- Rendah = 11 - 21
- Sedang = 22 - 32
- Tinggi = 33 - 44

Tabel 92  
Analisis Indikator *Vision Principle*

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah (%)
1	Tinggi	13	25,4
2	Sedang	38	74,6
3	Rendah	-	-
Total		51	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 25,5% berada pada kategori tinggi, dan sebesar 74,5% berada pada kategori sedang dan tidak ada frekuensi pada kategori rendah. Hal tersebut membuktikan bahwa lebih setengahnya dari keseluruhan responden memiliki *Vision Principle* dalam aktivitas organisasinya.

*Vision Principle* dalam penelitian ini merupakan suatu prinsip yang memunculkan prinsip yang berorientasi ke masa depan dan selalu berorientasi kepada tujuan akhir terhadap setiap langkah yang dibuat, melakukan setiap langkah secara optimal dan bersungguh-sungguh, memiliki kendali diri dan sosial karena telah memiliki kesadaran akan adanya “hari kemudian” (Ary Ginanjar, 2001). Untuk itu, kategori sedang dalam *Vision Principle* kemungkinan dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam aktivitas organisasi perusahaan.

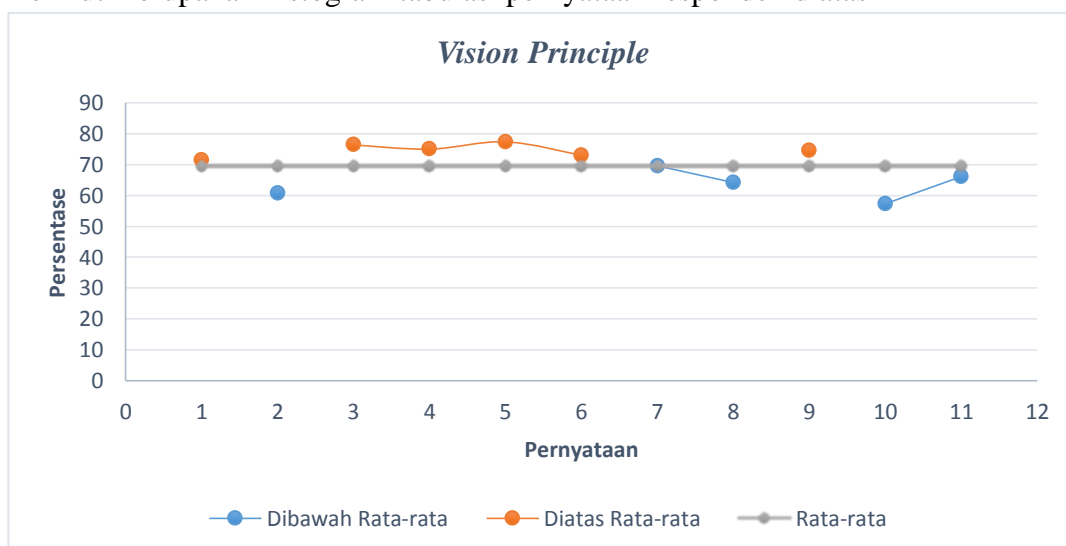
Berikut merupakan hasil tabulasi indikator variabel penelitian *Vision Principle* mengenai pernyataan tanggapan responden yang diketahui rata-rata nilai responden pada indikator *Vision Principle* yaitu sebesar 69,6 dengan nilai Median sebesar 71,5, dan nilai Mode sebesar 73.

Tabel 93  
Hasil Tabulasi Indikator *Vision Principle*

Indikator	Pernyataan	Nilai Tanggapan Responden (%)
<i>Vision Principle</i>	Selalu mencegah sesuatu yang buruk	71,5
	Mematikan suatu pikiran jahat orang lain	60,7
	Mendahulukan sesuatu demi keadilan	76,4
	Selalu berkolaborasi dan bersatu	75
	Memiliki kekuatan dan semangat yang tinggi	77,4
	Selalu mampu dan memiliki kemampuan	73
	Selalu memperhatikan kondisi batiniah diri sendiri dan orang lain	69,6
	Selalu jauh dari keburukan	64,2
	Memiliki kebesaran hati dan jiwa	74,5
	Selalu berhasil disegala bidang	57,3
	Bersikap terhormat	66,1
Total		765,7
Mean		69,6
Median		71,5
Mode		73

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berikut merupakan histogram tabulasi pernyataan responden diatas



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 11  
Histogram Indikator *Vision Principle*

## F. Indikator *Well Organized Principle*

Menentukan nilai index maksimum pertanyaan = Skor tertinggi x Jumlah pertanyaan

Menentukan nilai index minimum = Skor terendah x Jumlah pertanyaan

Menentukan interval = Nilai index maksimum – Nilai index minimum

Mendapatkan jarak interval = Hasil Interval : 3 (untuk 3 kategori)

Penentuan kategori :

Nilai index minimum + Jarak interval = kategori rendah

Nilai kategori rendah + Jarak interval = kategori sedang

Nilai kategori sedang + Jarak interval = kategori tinggi

- Nilai indeks maksimum = Skor tertinggi x Jumlah Pertanyaan  
= 4 x 13  
= 52
- Nilai indeks minimum = Skor Terendah x Jumlah Pertanyaan  
= 1 x 13  
= 13
- Interval = Nilai Index Maksimum – Nilai Index minimum  
= 52 – 13  
= 39
- Jarak Interval = Hasil interval : Jumlah kategori  
= 39 : 3  
= 13

Sehingga diperoleh interval skor untuk menentukan masing-masing kategori pada Indikator *Well Organized Principle* sebagai berikut:

- Rendah = 13 - 25
- Sedang = 26 - 38
- Tinggi = 39 - 52

Tabel 94  
Analisis Indikator *Well Organized Principle*

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah (%)
1	Tinggi	18	35,2
2	Sedang	33	64,8
3	Rendah	-	-
Total		51	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 35,2% berada pada kategori tinggi, dan sebesar 64,8% berada pada kategori sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa lebih setengahnya dari keseluruhan responden memiliki *Well Organized Principle* dalam aktivitas organisasinya.

*Well Organized Principle* dalam penelitian ini, memiliki kesadaran, ketenangan, dan keyakinan dalam berusaha, karena pengetahuan akan kepastian hukum alam dan hukum sosial serta sangat memahami akan arti penting seluruh proses yang harus dilalui, serta berorientasi pada pembentukan sistem, dan selalu berupaya menjaga sistem yang telah dibentuk (Ary Ginanjar, 2001). Untuk itu, kategori sedang dalam *Well Organized Principle* kemungkinan dapat memberikan pengaruh terhadap aktivitas karyawan dalam organisasi perusahaan.

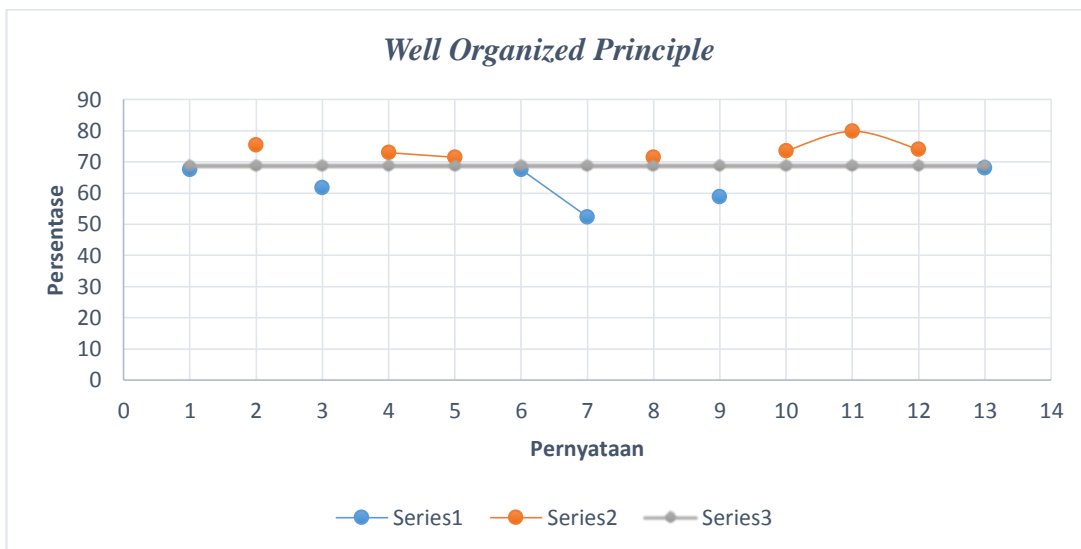
Berikut merupakan hasil tabulasi indikator variabel penelitian *Well Organized Principle* mengenai pernyataan tanggapan responden yang diketahui rata-rata nilai responden pada indikator *well Orgabnized Principle* yaitu sebesar 68,8 dengan nilai Median sebesar 71,5 dan nilai Mode sebesar 67,6

Tabel 95  
Hasil Tabulasi Indikator *Well Organized Principle*

Indikator	Pernyataan	Nilai Tanggapan Responden (%)
<i>Leadership Principle</i>	Adil dalam menghukum	67,6
	Selalu mengawasi dan memelihara	75,4
	Selalu menghukum demi keadilan	61,7
	Mengendalikan dan melakukan kontrol	73
	Mengakhiri dan menghentikan sesuatu demi keadilan	71,5
	Selalu mengendalikan	67,6
	Sering diberi penghargaan demi keadilan	52,4
	Selalu teliti	71,5
	Mencegah dan merendahkan orang-orang yang jahat demi keadilan	58,8
	Selalu memelihara	73,5
	Selalu membela yang benar	79,9
	Selalu mengawasi dan memelihara	74
	Penyabar dan tidak tergesa-gesa	68,1
Total		895
Mean		68,8
Median		71,5
Mode		67,6

Sumber : Data Primer diolah 2018

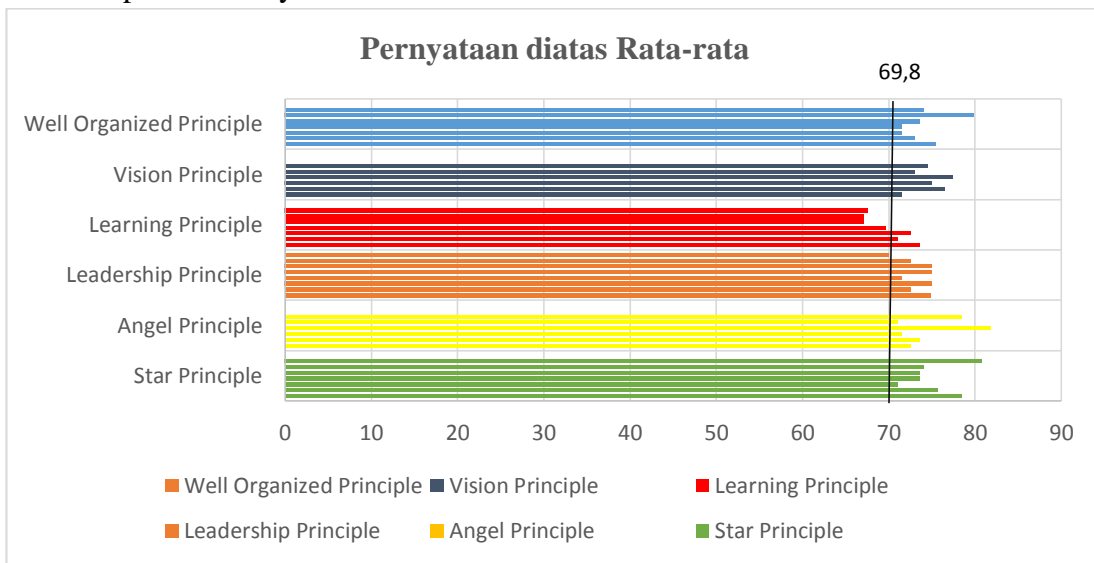
Berikut merupakan histogram tabulasi pernyataan responden diatas



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 12  
Histogram Indikator *Well Organized Principle*

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai tingkat kecerdasan emosional dan spiritual karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi maka penulis melakukan analisis dengan tujuan untuk melihat nilai rata-rata dari keseluruhan rata-rata yang berada diatas rata-rata, akan tetapi masih terlihat dengan total rata-rata keseluruhan indikator pernyataan yaitu dengan nilai sebesar 69,8 yang disajikan dalam bentuk histogram berikut dengan pernyataan responden yang berada diatas rata-rata dari setiap indikatornya.



Sumber : Data Primer diolah 2018

Gambar 13  
Histogram Nilai diatas Rata-rata

Berikut merupakan histogram hasil analisis penelitian yang berada di atas rata-rata penilaian dengan nilai rata-rata sebesar 69,8% dari 6 indikator penelitian, menunjukkan dari indikator *Star Principle* terdapat pernyataan yang nilainya tertinggi yaitu mengenai bersih dalam berfikir dan bertindak sebesar 78,4%, pernyataan mengenai selalu dipercaya sebesar 75,6%, mengenai sikap mandiri sebesar 80,8%. Kemudian mengenai indikator *Angel Principle* terdapat beberapa pernyataan dengan nilai tertinggi berada di atas rata-rata penilaian yaitu pernyataan mengenai pernyataan mengenai bisa dipercaya dengan nilai 81,8%, kemudian pernyataan mengenai memiliki kekuatan untuk menopang kebaikan sebesar 78,4%. Kemudian pada indikator *Leadership Principle* terdapat beberapa pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pernyataan mengenai selalu mendengarkan dan memahami orang lain (empati) sebesar 75%, kemudian pernyataan mengenai pernyataan mengenai selalu membangkitkan motivasi orang lain sebesar 75%, dan mengenai membina orang lain agar memiliki kemampuan sebesar 75%. Kemudian pada indikator *Learning Principle* terdapat satu pernyataan yang berada di atas rata-rata dengan nilai tinggi yaitu pernyataan mengenai semua memperhatikan semua faktor dan sektor sebesar 73,5%, Kemudian pada indikator *Vision Principle* terdapat pernyataan yang berada di atas rata-rata dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan mengenai mendahulukan sesuatu demi keadilan sebesar 76,4%, dan pernyataan mengenai memiliki kekuatan dan semangat yang tinggi sebesar 77,4%. Dan pada indikator *Well Organized Principle* terdapat pernyataan yang berada di atas rata-rata dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan mengenai selalu mengawasi dan memelihara sebesar 75,4%, dan pernyataan mengenai membela yang benar sebesar 79,9%.

Jika secara teori rata-rata setiap indikator dapat melampaui di atas rata-rata, akan tetapi jika dilihat dari rata-rata keseluruhan dari hasil analisis, bahwa terdapat indikator yang dibawah rata-rata secara keseluruhan yang mengindikasikan lemah dalam memberi pengaruh terhadap organisasi perusahaan yaitu diindikasikan pada indikator *Learning Principle* yang didalamnya terdapat beberapa pernyataan lemah yaitu pernyataan mengenai bersikap menjadi orang yang terakhir (penutup) dengan persentase 49%, kemudian pernyataan mengenai menjadi orang no satu di lingkungannya sebesar 53,9%, pernyataan mengenai memiliki kemampuan memadai dan memiliki wawasan yang luas sebesar 67,1%, pernyataan mengenai berilmu dan mulia persentase sebesar 67,6%, dan pernyataan mengenai selalu menyantun dan lembut dengan persentase sebesar 68%.

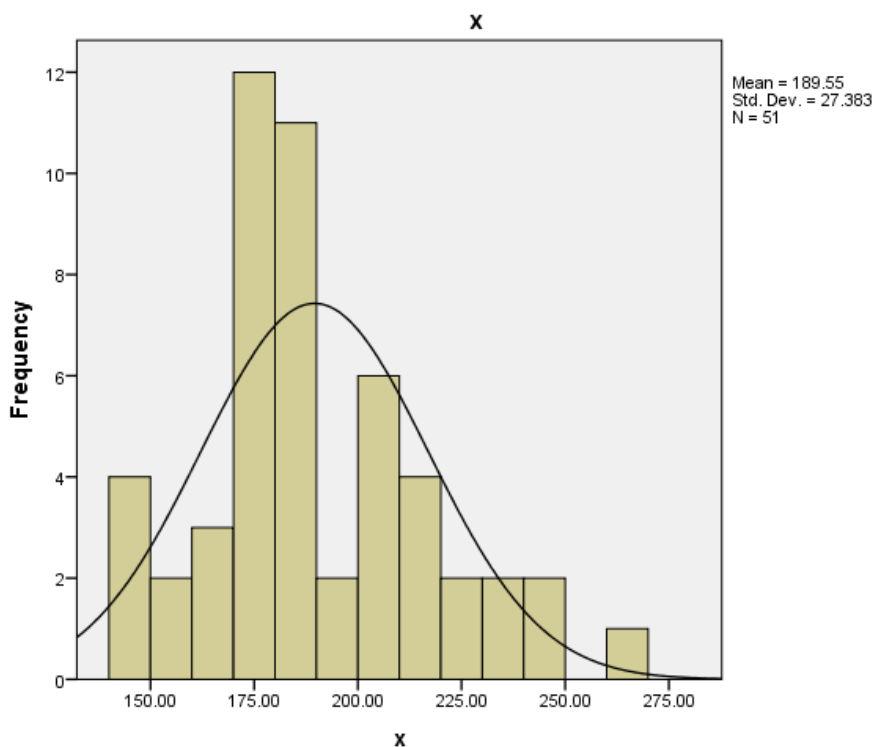
Dari hasil paparan analisis deskriptif di atas, penulis melakukan lebih lanjut untuk menganalisis bagaimana tingkat kecerdasan emosional dan spiritual karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* sukabumi dengan mengolah data yang dibantu menggunakan program SPSS 23. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 96  
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi  
**Statistics**

		ESQ
N	Valid	51
	Missing	0
Mean		189.5490
Std. Error of Mean		3.83445
Median		184.0000
Mode		179.00
Std. Deviation		27.38344
Variance		749.853
Skewness		.591
Std. Error of Skewness		.333
Kurtosis		.409
Std. Error of Kurtosis		.656
Range		129.00
Minimum		140.00
Maximum		269.00
Sum		9667.00

Sumber : *Output* SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis dari tingkat kecerdasan emosional dan spiritual karyawan PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi, menunjukkan nilai rata-rata ( $\Sigma$ ) tingkat kecerdasan emosional dan spiritual karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi sebesar 189,5490 yang mengartikan secara teoritis dengan pengukuran barometer, bahwa tingkat kecerdasan emosional dan spiritual di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi tinggi atau baik, dengan mode sebesar 179.00. Untuk penjelasan diatas dapat tersaji dalam histogram berikut :



Gambar 14

Histogram Kecerdasan Emosional dan Spiritual

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 51 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah dibawah 150, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 269, dan nilai skor rata – rata responden adalah sebesar 189,5490. Nilai diantara 175 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 12 responden. Kemudian garis melengkung yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data Kecerdasan emosional dan spiritual cenderung berdistribusi normal.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kecerdasan Emosional dan Spiritual di PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari pembahasan Kecerdasan Emosional dan Spiritual PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi dapat disimpulkan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan memiliki tingkat rata-rata sebesar 189,54 yang berarti secara teori menunjukkan tinggi atau baik.  
Jika dilihat menurut per-departemen, S2 sebanyak 21 orang memiliki rata-rata sebesar 189.14, departemen S3 sebanyak 12 orang memiliki rata-rata sebesar 188.58, departemen M1 sebanyak 11 orang memiliki rata-rata sebesar 186, departemen M2 sebanyak 7 orang memiliki rata-rata sebesar 198, yang secara teori menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan spiritual tinggi.
2. Dari hasil analisis penelitian secara deskriptif mengenai kecerdasan emosional dan spiritual karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi yang mengindikasikan suatu indikator penelitian yang memberi pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan dapat di indikasikan bahwa indikator yang dapat lebih memberikan pengaruh terhadap organisasi perusahaan yaitu pada indikator *Star Principle* dengan nilai persentase 73.2% dengan indikasi pengaruh dari kategori tinggi sebesar 25,5% dan kategori sedang sebesar 74,5%. Dimana *Star Principle* tersebut merupakan Sebagai landasan atau dasar dari prinsip yang ada, bahwa tauhid adalah kepemilikan rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, yang semua dilandasi dan dibangun karena iman dan berprinsip hanya kepada Allah SWT dan kemudian di indikasikan pada indikator *Angel Principle* dengan nilai persentase 70,9% dengan indikasi pengaruh kategori tinggi sebesar 33,3% dan kategori sedang 64,7% dan kategori rendah 2%. Dimana prinsip ini adalah seseorang yang memiliki tingkat kualitas yang tinggi, komitmen yang kuat, memiliki kebiasaan untuk memberi, suka menolong, dan memiliki sikap saling percaya. Dan mengindikasikan pada indikator *Leadership Principle* dapat memberi pengaruh terhadap aktivitas organisasi dengan nilai persentase 70,8% dengan indikasi pengaruh dari kategori tinggi sebesar 33,3% dan kategori sedang sebesar 66,7%. Yaitu seseorang yang selalu mencintai dan memberi perhatian kepada orang lain, sehingga ia dicintai. Memiliki integritas yang kuat, sehingga ia dipercaya oleh pengikutnya, selalu membimbing dan mengajari pengikutnya, memiliki kepribadian yang kuat dan konsisten.

## 5.2. Saran

Saran-saran yang diberikan oleh penulis diharapkan dapat memberikan masukan untuk memenuhi kekurangan – kekurangan yang berhubungan terkait Kecerdasan Emosional dan Spiritual yang dihadapi perusahaan. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual karyawan, sebaiknya perusahaan berusaha lebih dengan memberikan pemahaman mendalam terkait kecerdasan emosional dan spiritual kepada karyawan. sebagai pertimbangan untuk karyawan dalam jabatan tertentu, perusahaan bisa membuat program pelatihan yang bertujuan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dengan diikutsertakannya *training ESQ* untuk memberi motivasi dan sinergi kepada karyawannya.
2. Dikarenakan hasil analisis indikator penelitian yang dilakukan dapat mengindikasikan pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan, dari hasil analisis peneliti bahwa sebaiknya karyawan dapat lebih bersikap terbuka untuk mengadakan penyempurnaan, memiliki pedoman yang kuat dalam belajar, dan pemikiran kritis yang mendalam dapat di evaluasi kembali pemikirannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis lebih dalam terkait kecerdasan emosional dan spiritual melalui metode penelitian berbeda, seperti *Path Analisis*, melakukan metode kualitatif dan kuantitatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian G. Ary (2001), *ESQ (Emotional Spiritual Quotient) Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Jakarta, Arga.
- Al Ahyadi, Amal (2015), *Emosional Spiritual Quotient dan Relevansinya dengan Pengembangan Kompetensi spiritual dan Kurikulum 2013*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002). *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Daryanto dan Bintoro (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Gava Media.
- Zohar, D dan Marshall, I (2000), *SQ (Kecerdasan Spiritual)*, Bandung, Mizan Media Utama
- Goleman, Daniel. (2003), *Working with Emotional Intelligence (Terjemahan)*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_, (2009), *Mengapa EQ lebih Penting daripada IQ*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu (2011), *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, PT. Bumi Askara.
- Handoko, T. Hani (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta, BPFE.
- Hakim, Andi (2012), *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja pada Karyawan*, Skripsi, Universitas Indonesia.
- Santoso, Budi (2016), *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ) dan Kecerdasan Inteletual Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Karya Toha Putra)*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, A. Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja RosdaKarya.
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, Yogyakarta, Gajahmada University Press.
- Nugraho, Wahyu (2014), *Hubungan Kecerdasan emosional dan Spiritual dengan kinerja karyawan*, (Study pada Koperasi wanita kartika candra), Jurnal. Pasuruan
- Razak, Nurlely (2016), *Kecerdasan Emosional dan Spiritual dengan Kinerja Pegawai pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar*, Makasar, STIEM.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung. Tarsito
- Sugiyono (2010), *Statistic Untuk Penelitian*, Bandung, alfabeta.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Siregar, Syofian (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif. (Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*, Jakarta, Kencana Prenadamedia Grup.

- Sukidi (2004), *Kecerdasan spiritual (mengapa SQ lebih penting dari IQ dan EQ)*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yani (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Wacana Media.



PT. Amerta Indah Otsuka  
 Wisma Pondok Indah I, 7th Floor Room 701  
 Jl. Sultan Iskandar Muda Kav. V-TA Jakarta 12310  
 Phone (62-21) 7697475 (Hunting)  
 Fax (62-21) 7697472

Otsuka-people creating new products for better health worldwide

**SURAT KETERANGAN**  
 012/AIO/HCD/EXT/I/2019

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Reza Kusuma Putra

Jabatan : Asst. Manager of HCD Dept

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Jiyaul Barki

NPM : 021114486

Program Studi : Manajemen

Asal Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Benar telah melakukan riset / penelitian pada PT Amerta Indah Otsuka dalam rangka penyusunan skripsi yang bersangkutan dengan judul "Hubungan Kecerdasan Emosional dan Spritual dengan Tingkat Kinerja Karyawan". Di lokasi penelitian yang beralamat di Jl. Raya Siliwangi KM 28, Desa Kutajaya, Kecamatan Cicurug, Kab Sukabumi, Jawa Barat. Dan kami telah memberikan data dan informasi sesuai dengan keperluan penelitian yang bersangkutan. Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cicurug, 25 Januari 2019

  
 PT. Amerta Indah Otsuka  
 Reza Kusuma Putra  
 Asst. Manager of HCD Dept.

**OCARI  
 WEAT**

SOY FOOD  
**SOYJOY**

**Production Headquarter**  
**Sukabumi Factory:**  
 Jl. Raya Siliwangi Km 28, Desa Kutajaya,  
 Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi 43359  
 Phone (62-266) 733700, Fax : (62-266) 733699

**Kejayan Factory:**  
 Jl. Raya Pasuruan - Malang Km 11, Desa Pacarkeling,  
 Kecamatan Kejayan, Kabupaten Pasuruan 67172  
 Phone (62-343) 414200, Fax : (62-343) 414201

**DAFTAR KUESIONER**  
**KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL (ESQ)**

**IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama :
- Jenis Kelamin :
- Usia : ..... tahun
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Bekerja :

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah pertanyaan dan pernyataan dibawah sesuai dengan pendapat saudara
2. Pernyataan yang diberikan tidak ada kaitannya dengan perusahaan atau dengan penilai pimpinan terhadap saudara.
3. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut saudara.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

- Tidak Pernah (1)
- Kadang - Kadang (2)
- Sering (3)
- Selalu (4)

No	Pertanyaan	Pernyataan			
		Selalu	Sering	Kadang -kadang	Tidak Pernah

*Star Principle (Prinsip Bintang)*

1	Saya bersih dalam berfikir dan bertindak				
2	Saya selalu dipercaya				
3	Saya selalu bersifat bijak kepada orang lain				
4	Saya memiliki pribadi yang luhur				
5	Saya teguh dan kokoh				

6	Saya Selalu melindungi				
7	Saya Bijaksana (sifat)				
8	Saya bersikap mandiri				
9	Saya melakukan suatu yang baru				
10	Saya menyatukan berbagai hal dalam suatu kesatuan				

*Angel Principle (Prinsip Malaikat)*

11	Saya selalu memberi (bersifat umum)				
12	Saya selalu dermawan				
13	Saya selalu berbagi rezeki				
14	Saya simpatik				
15	Saya dapat dipercaya				
16	Saya selalu bersikap terpuji				
17	Saya bersifat mulia				
18	Saya pengasih kepada yang menderita				
19	Saya bersikap selalu menjadi orang pertama (inventer)				
20	Saya kaya lahir dan batin				
21	Saya memiliki kekuatan untuk menopang kebaikan				

*Leadership Principle (Prinsip Kepemimpinan)*

22	Saya selalu dihormati				
23	Saya selalu menjadi orang yang suka membimbing				
24	Saya selalu memperhatikan keinginan orang lain				
25	Saya selalu mendengarkan dan memahami orang lain (empati)				
26	Saya terhormat				
27	Saya selalu bersikap halus kepada orang lain dan merasakan perasaan orang lain				
28	Saya memajukan orang lain				

29	Saya selalu membangkitkan motivasi orang lain				
30	Saya selalu memberikan kehidupan kepada orang lain				
31	Saya selalu membina orang lain agar memiliki kemampuan				
32	Saya selalu menghidupkan semangat orang lain				
33	Saya selalu membuka hati orang lain				
34	Saya selalu melapangkan jalan orang lain				

*Learning Principle* (Prinsip Pembelajaran)

35	Saya selalu memperhatikan semua faktor dan sektor				
36	Saya selalu memulai terlebih dahulu dalam berkreasi (berinisiatif)				
37	Saya selalu menyantun dan lembut				
38	Saya mewarisi dan mendelegasikan				
39	Saya memiliki kemampuan memadai				
40	Saya pandai dan cerdas				
41	Saya memiliki wawasan yang luas				
42	Saya berilmu dan mulia				
43	Saya menjadi orang no 1 di lingkungan saya				
44	Saya bersikap selalu menjadi orang yang terakhir (penutup)				

*Vision Principle* (Prinsip masa depan)

45	Saya selalu mencegah sesuatu yang buruk				
46	Saya mematikan suatu pikiran jahat orang lain				
47	Saya mendahulukan sesuatu demi keadilan				
48	Saya selalu berkolaborasi dan bersatu				
49	Saya memiliki kekuatan dan semangat yang tinggi				
50	Saya selalu mampu dan memiliki kemampuan				



51	Saya selalu memperhatikan kondisi batiniah diri sendiri dan orang lain				
52	Saya selalu jauh dari keburukan				
53	Saya memiliki kebesaran hati dan jiwa				
54	Saya selalu berhasil disegala bidang				
55	Saya bersikap terhormat				

*Well Organized Principle (Prinsip Keteraturan)*

56	Saya adil dalam menghukum				
57	Saya selalu mengawasi dan memelihara				
58	Saya selalu menghukum demi keadilan				
59	Saya mengendalikan dan melakukan control				
60	Saya mengakhiri dan menghentikan sesuatu demi keadilan				
61	Saya selalu mengendalikan				
61	Saya sering diberi penghargaan demi keadilan				
63	Saya selalu teliti				
64	Saya mencegah dan merendahkan orang-orang yang jahat demi keadilan				
65	Saya selalu memelihara				
66	Saya selalu membela yang benar				
67	Saya selalu mengawasi dan memelihara				
68	Saya penyabar dan tidak tergesa-gesa				
<b>Jumlah</b>					

*Sumber : Ary Ginanjar Agustian*







