

PENGARUH TINGKAT *EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)*, *INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ)* DAN *REWARD* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DIVISI *FRONTLINER* PT. BANK MEGA SYARIAH SELURUH INDONESIA

Nur Afifa¹, I Made Bagus Dwiarta²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Email : madebagus@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* dan *Reward* terhadap Prestasi Kerja karyawan Divisi *Frontliner* PT. Bank Mega Syariah Seluruh Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *frontliner* PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia dengan jumlah 152 karyawan. 70 responden di ambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Berdasarkan analisis data menggunakan uji-t disimpulkan bahwa variabel *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* dan *Reward* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan hasil variabel *Emotional Quotient* memiliki nilai thitung sebesar 1,698 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 sehingga ($0,004 < 0,05$), variabel *Intelligence Quotient* memiliki nilai thitung 1,422 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 sehingga ($0,005 < 0,05$) dan variabel *Reward* memiliki nilai thitung 2,557 dengan nilai signifikan sebesar 0,013 sehingga ($0,013 < 0,05$). Sedangkan pengujian secara simultan uji-F disimpulkan bahwa *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* dan *Reward* diperoleh nilai F-hitung sebesar 181,068 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* dan *Reward* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci : *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient*, *Reward* dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of the level of *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* and *Reward* on Work Performance of *Frontliner* Division employees of PT. Mega Syariah Bank throughout Indonesia. This study uses a descriptive quantitative approach. The population in this study were all employees of the *frontliner* division of PT. Bank Mega Syariah throughout Indonesia with 152 employees. 70 respondents were taken from the population with a non-probability sampling technique using *purposive sampling*. Data collection techniques using questionnaires, observation and documentation were then analyzed using instrument tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-test and F-test with the help of SPSS (*Statistical Package for Social Science*) software. Based on data analysis using t-test, it can be concluded that the variables *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* and *Reward* partially and significantly affect work performance. With the results of the *Emotional Quotient* variable having a tcount of 1.698 with a significant value of 0.004 so ($0.004 < 0.05$), the *Intelligence Quotient* variable has a tcount of 1.422 with a significant value of 0.005 so ($0.005 < 0.05$) and the *Reward* variable has a tcount of 2.557 with a significant value of 0.013 so ($0.013 < 0.05$). While the simultaneous testing of the F-test concluded that *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* and *Reward* obtained an F-count value of 181.068 with a significant value of 0.000 so ($0.000 < 0.05$). So that it can be concluded that *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* and *Reward* have an effect on Work Performance.

Keywords: *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient*, *Reward* and Job Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin pesat, dimana teknologi semakin canggih dan modern yang tentunya membuat dunia bisnis persaingannya semakin ketat serta segala sesuatunya dituntut untuk dapat menghadirkan banyak perubahan kearah yang lebih positif. Untuk menyikapi hal tersebut, perusahaan-perusahaan diharapkan mampu mengelola berbagai rangkaian kegiatan dan menyusun beberapa strategi serta mengembangkan kualitas sumber daya manusianya untuk dapat menghasilkan produk jasa maupun barang yang berkualitas.

Bisnis perbankan merupakan sebuah bisnis kepercayaan, karena bank adalah tempat mengelola dana masyarakat dengan cara menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat dalam bentuk pinjaman. Jadi, kepercayaan masyarakat kepada bisnis perbankan merupakan suatu motivasi agar tidak ditinggalkan oleh para nasabahnya. Oleh karena itu, untuk menjaga kepercayaan dari masyarakat maka bisnis perbankan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga memiliki integritas, kredibilitas dan akuntabilitas yang tinggi.

Prestasi kerja bukan hanya dilihat dari kemampuan namun juga motivasi, karena motivasi merupakan suatu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Agar memperoleh prestasi kerja karyawan yang maksimum sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan serta mengingat sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan sebuah apresiasi penghargaan (*reward*) kepada karyawan atas prestasi kerja karyawannya.

Untuk menilai tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dibutuhkan sebuah penilaian. Dimana dengan adanya penilaian prestasi kerja tersebut, karyawan akan mengetahui kelemahan-kelemahan yang

dimilikinya dan mendapatkan berbagai informasi mengenai seberapa baik ia bekerja jika dibandingkan dengan standart perusahaan. Dengan kata lain karyawan akan mendapatkan umpan balik atas pekerjaan tersebut berupa prestasi kerja.

Dalam hal ini perusahaan yang akan dibahas adalah PT. Bank Mega Syariah yang bergerak dalam bidang perbankan Syariah yang cukup dikenal oleh seluruh masyarakat Indonesia yang berlokasi di Jl. H.R Rasuna Said Kav. 19A, Jakarta 12950.

Prestasi kerja karyawan PT. Bank Mega Syariah dapat dikatakan belum maksimal. Oleh karena itu, PT. Bank Mega Syariah perlu mendorong para karyawannya agar mampu memotivasi diri sendiri melalui *Emotional Quotient (EQ)* dan menunjukkan kemampuan logika berfikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, mampu memprediksi resiko serta melihat konsekuensi dari setiap keputusan perusahaan perbankan yang ada. Disamping itu, untuk mendapatkan prestasi kerja karyawan yang maksimum, PT. Bank Mega Syariah juga harus melakukan penilaian kerja untuk mengukur prestasi kerja karyawan dan memberikan penghargaan (*reward*) sebagai motivasi dan semangat kerja bagi masing-masing karyawan.

PT. Bank Mega Syariah perlu melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan benar dan tepat serta memberikan suatu motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan penghargaan (*reward*) agar karyawan semakin giat dalam menjalankan tanggung jawabnya dan karyawan akan lebih bekerja semaksimal mungkin karena hasil dari kerja keras yang diberikan telah dihargai oleh perusahaan.

Terhadap permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berminat mengkaji lebih lanjut mengenai judul di atas.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efektif dalam membantu demi terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Robbins dan Judge (2015:70) mengemukakan bahwa *emotional quotient* (EQ) adalah kemampuan seseorang dalam berpikir untuk mengukur serta mengelola petunjuk-petunjuk dari informasi emosional.

Wechler dalam Dartisah (2013:13) mendefinisikan bahwa *intelligence quotient* (IQ) adalah kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional dan menghadapi lingkungan dengan efektif.

Irham Fahmi (2016:64) menyatakan bahwa *reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang telah diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang sudah dikerjakan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Heriyanto dan Hidayati (2016:68), prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut mangkunegara (2011:2), sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa (*reward*) pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Daniel Goleman (2016:43), *emotional quotient* (EQ) adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu rintangan, mampu mengendalikan

dorongan hati dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan seseorang dalam berpikir, serta mampu berempati dan berdoa.

Luthans (2012:241), menyatakan bahwa *intelligence quotient* (IQ) adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu hal baru yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya.

Siagian (2015:4-5) mengemukakan *reward* merupakan pekerjaan itu sendiri, upah, peluang untuk promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* adalah usaha untuk menumbuhkan pengakuan yang diterima didalam perusahaan.

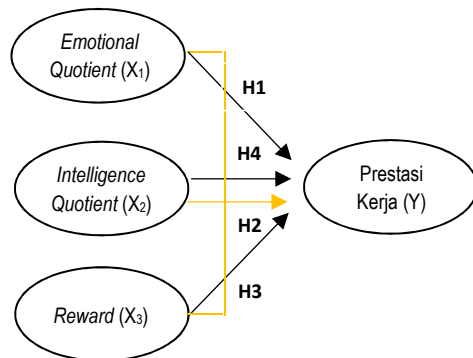
Hidayat dan Nurasyiah (2017:74) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi pegawai yang dilakukan oleh perusahaan.

Satrianegara, dkk (2017:58) mendefinisikan bahwa *emotional quotient* (EQ) adalah pembentukan keterampilan dalam diri seseorang yang mudah merasakan terhadap sesuatu hal yang belum diketahuinya sehingga dianggap seseorang tersebut mampu membuat keputusan secara rasional.

Adhitomo Wirawan dkk (2018) mendefinisikan bahwa *reward* adalah suatu elemen penting yang bertujuan untuk memotivasi diri karyawan dalam berkontribusi menuangkan ide-ide inovasi yang baik dan sebagai fungsi bisnis yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial maupun non finansial.

Menurut Latifah dan Nurmalasari (2018:33) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesanggupan serta waktu yang telah dicapai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dijelaskan diatas, maka secara keseluruhan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Emotional Quotient* (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.
- H2 : *Intelligence Quotient* (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.
- H3 : *Reward* (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.
- H4 : *Emotional Quotient*, *Intelligence Quotient* dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia yang terdiri dari *Teller* dan *Customer Service* dengan jumlah 152 karyawan.

Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Oleh sebab itu peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai responden untuk mengisi kuesioner.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara sengaja dimana sampel diambil dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel ini adalah karyawan customer service pada PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuisioner yang terdiri dari pernyataan yang bersumber dari tiap-tiap indikator dari variabel penelitian. Kuisioner diberikan kepada para responden yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden tentang pengaruh *Emotional Quotient* (X1), *Intelligence Quotient* (X2), *Reward* (X3) dan Prestasi Kerja (Y). Metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur kuisioner adalah skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Item	R _{hitung}	Sig.	R _{tabel}	Keterangan
<i>Emotional Quotient</i> (X1)				
X1_1	,744**	0,000	0,235	Valid
X1_2	,618**	0,000	0,235	Valid
X1_3	,646**	0,000	0,235	Valid
X1_4	,528**	0,000	0,235	Valid
X1_5	,737**	0,000	0,235	Valid
X1_6	,716**	0,000	0,235	Valid

X1_7	,786**	0,000	0,235	Valid
X1_8	,712**	0,000	0,235	Valid
X1_9	,786**	0,000	0,235	Valid
X1_10	,712**	0,000	0,235	Valid
Intelligence Quotient (X₂)				
X2_1	,746**	0,000	0,235	Valid
X2_2	,765**	0,000	0,235	Valid
X2_3	,373**	0,000	0,235	Valid
X2_4	,765**	0,000	0,235	Valid
X2_5	,598**	0,000	0,235	Valid
X2_6	,675**	0,000	0,235	Valid
X2_7	,627**	0,000	0,235	Valid
X2_8	,718**	0,000	0,235	Valid
Reward (X₃)				
X3_1	,673**	0,000	0,235	Valid
X3_2	,572**	0,000	0,235	Valid
X3_3	,809**	0,000	0,235	Valid
X3_4	,794**	0,000	0,235	Valid
X3_5	,875**	0,000	0,235	Valid
X3_6	,575**	0,000	0,235	Valid
X3_7	,875**	0,000	0,235	Valid
X3_8	,575**	0,000	0,235	Valid
Prestasi Kerja (Y)				
X4_1	,526**	0,000	0,235	Valid
X4_2	,796**	0,000	0,235	Valid
X4_3	,740**	0,000	0,235	Valid
X4_4	,835**	0,000	0,235	Valid
X4_5	,553**	0,000	0,235	Valid
X4_6	,835**	0,000	0,235	Valid
X4_7	,606**	0,000	0,235	Valid
X4_8	,329**	0,000	0,235	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket
EQ (X ₁)	0,882	0,6	Reliabel
IQ (X ₂)	0,806	0,6	Reliabel
Reward (X ₃)	0,865	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,779	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada variabel *emotional quotient* (X₁) sebesar 0,882, *intelligence quotient* (X₂) sebesar 0,806, *reward* (X₃) sebesar 0,865 dan prestasi kerja sebesar 0,779 (Y). Dari semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,29844974
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,060
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,217

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik untuk uji normalitas menunjukkan nilai asymp.sig. (2-tailed) sebesar (0,217 > 0,05). Dapat disimpulkan pada hasil tes diatas asymp. Sig. (2-tailed) memenuhi syarat sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

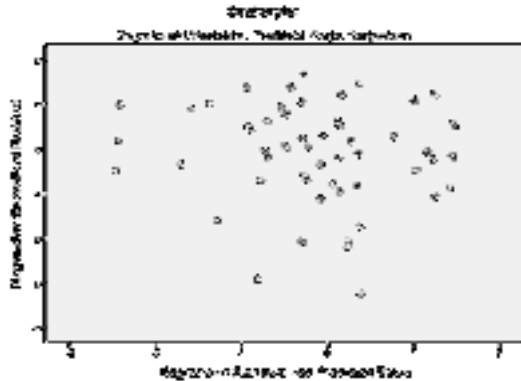
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 <i>Emotional Qoutient</i> (EQ)	0,531	2,394
<i>Intelligence Quotient</i> (IQ)	0,467	2,142
<i>Reward</i>	0,736	2,441

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel *emotional quotient* (X₁) sebesar 2,394, variabel *intelligence quotient* (X₂) sebesar 2,142, variabel *reward* (X₃) sebesar 2,441 mempunyai

nilai ($VIF < 10,00$). Dapat disimpulkan bahwa regresi berganda terbebas dari gangguan Multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 2 diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak pada angka 0 dan sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,944 ^a	,892	,887	1,32763	1,813

a. Predictors: (Constant), Reward, Intelligence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang diperoleh yaitu nilai DW (*Durbin Watson*) sebesar 1,813. Dimana nilai DW berada di tengah-tengah antara nilai Du dan 4-Du (1,703 dan 2,297) sehingga disimpulkan bahwa model regresi berganda pada penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

Tabel 6
Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,483	1,600
1 Emotional Quotient (EQ)	0,306	0,180
Intelligence Quotient (IQ)	0,027	0,064
Reward	0,511	0,200

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 2,483 + 0,306x_1 + 0,027x_2 + 0,511x_3 + e$
Sehingga dapat dihasilkan perhitungan dibawah ini :

Tabel 7
Uji t Hipotesis 1
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,483	1,600
Emotional Quotient (X ₁)	0,306	0,180

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel *emotional quotient* (X₁) sebesar 1,698 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 sehingga $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *emotional quotient* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

Tabel 8
Uji t Hipotesis 2
Coefficients^a

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2,483	1,600
	<i>Intelligence Quotient (X2)</i>	0,027	0,064

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel *intelligence quotient (X₂)* sebesar 1,422 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 sehingga $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *intelligence quotient* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

Tabel 9
Uji t Hipotesis 3
Coefficients^a

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2,483	1,600
	<i>Reward (X3)</i>	0,511	0,200

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel *reward* sebesar 2,557 dengan nilai signifikan sebesar 0,013 sehingga $0,013 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

Tabel 10
Uji-f Hipotesis 4
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	957,454	3	319,151	181,068	0,000 ^b
1	Residual	116,332	66	1,763		
	Total	1073,786	69			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward , Intelligence Quotient (IQ), Emotional Qoutient (EQ)

Berdasarkan dari hasil data uji F pada tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 181,068 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *emotional quotient*, *intelligence quotient* dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian dan perhitungan serta kesimpulan yang dijelaskan, pada variabel *X₁* diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,698 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 sehingga $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *emotional quotient* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

Pada hasil pengujian uji t variabel (*X₂*) memperoleh nilai tes sebesar 1,422 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 sehingga $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *intelligence quotient* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

Pada hasil pengujian uji t variabel *X₃* diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,557 dengan nilai signifikan sebesar 0,013 sehingga $0,013 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

Pada pengujian uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 181,068 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, artinya *emotional quotient*, *intelligence quotient* dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi

frontliner PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

IMPLIKASI

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan bagi perusahaan dalam mengambil suatu keputusan karena ditemukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan dan juga bermanfaat bagi peneliti lain di waktu mendatang.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, yaitu sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini terbatas yaitu berjumlah 70 karyawan *customer service* di PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.
2. Dalam proses pengambilan data serta informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner masih kurang menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya.
3. Objek pada penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan yaitu PT. Bank Mega Syariah seluruh Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta.

Goleman, Daniel. (2016). *Kecerdasan Emosional*. (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi-Cetakan ke Tujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Penerbit Andi.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.

Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:CV Alfabeta.

Triana, Neni dan Suryalena. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jurnal JOM Fisip*, 4(2), hal 1-9.