

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

KSPS BMT Harapan Ummat berpusat di kelurahan Purwosari Kota Kudus, didirikan pada tanggal 28 Oktober 1997 dengan notaris badan hukum sebagai koperasi No.02/BH/KPPK.IV.Se/X/2001 tertanggal 1 Oktober 2001. Keberadaan KSPS BMT Harapan Ummat Kudus berawal dari perhimpunan anak-anak muda aktifis masjid yang merasa resah dengan keadaan ekonomi ummat, sehingga pada tanggal 28 oktober 1997 didirikanlah lembaga ekonomi mikro yang berbasis syariah beralamat di Jl. Besito No.45 Krandon Kudus.

Dengan bermodalkan tekad keberanian untuk mencoba dan semangat jihad I'tshodi KSPS BMT Harapan Ummat semakin berkembang dan dapat diterima oleh masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan usaha maka pada 20 April 2003 kantor pusat dipindahkan ke Jl. Kudus-Jepara No.421 Prambatan Kudus. Selama tiga tahun KSPS BMT berkembang di Prambatan telah memiliki empat cabang dengan jumlah anggota mencapai lima ribu lebih anggota. Untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada anggota maka pada bulan mei 2007 KSPS BMT Harapan Ummat memiliki kantor pusat sendiri di Jl. HM. Subchan ZE No.47 Purwosari Kudus.¹

2. Perkembangan KSPS BMT Harapan Ummat

Setelah KSPS BMT Harapan Ummat berdiri dan mendapat tanggapan serta respon positif dari masyarakat yang menerima serta mendukung keberadaan lembaga keuangan tersebut memberikan dampak positif terhadap KSPS BMT Harapan Ummat, akhirnya KSPS BMT Harapan Ummat dapat membuka beberapa kantor cabang di berbagai wilayah yaitu sebagai berikut:

¹Hasil Dokumentasi di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus pada tanggal 7 Juli 2017.

- 1) Cabang Bitingan : Komplek Pasar Bitingan Blok A19 Kudus.
- 2) Cabang Kliwon : Desa Nganguk Rt.05 Rw.05 Kota Kudus (Selatan tangga pasar Kliwon).
- 3) Cabang Undaan : Jl. Kudus Porwodadi Km.07 Desa Wates Rt.01 Rw.05 Undaan Kudus.
- 4) Cabang Jekulo : Jl. Kudus Pati Km.08 Rt.02 Rw.11 Kudus (Depan pasar Jekulo utara jalan).
- 5) Cabang Dawe : Komplek Pasar Dawe Kios B 26 Dawe Kudus.

3. Visi, Misi dan Tujuan KSPS BMT Harapan Ummat

Visi dari KSPS BMT Harapan Ummat adalah “Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang Profesional, Amanah dan Mandiri”.

Misi dari KSPS BMT Harapan Ummat adalah:

- a. Menjadi fasilitator penerapan ekonomi syariah ditengah-tengah masyarakat.
- b. Menjadi lembaga yang mendorong pemberdayaan ekonomi ummat.
- c. Menjadi lembaga keuangan syariah yang mempunyai kredibilitas di mata ummat.

Serta tujuan KSPS BMT Harapan Ummat adalah “Untuk membantu dalam peningkatan taraf hidup masyarakat khususnya dalam bidang ekonomi”.

4. Profil KSPS BMT Harapan Ummat

Nama Lembaga : Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT
Harapan Ummat

Telp/faks : 0291-438859

Berdiri : 28 Oktober 1997

Badan Hukum : 80/BH/KPPK.IV.Se/X/2001 tertanggal 10 Oktober
2001

NPWP : 08.845.186.9-506.000

SIUP/TDP : 504/308/11.25/PK/10/2007-11.25.2.65.00139²

²Hasil Dokumentasi di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus pada tanggal 7 Juli 2017.

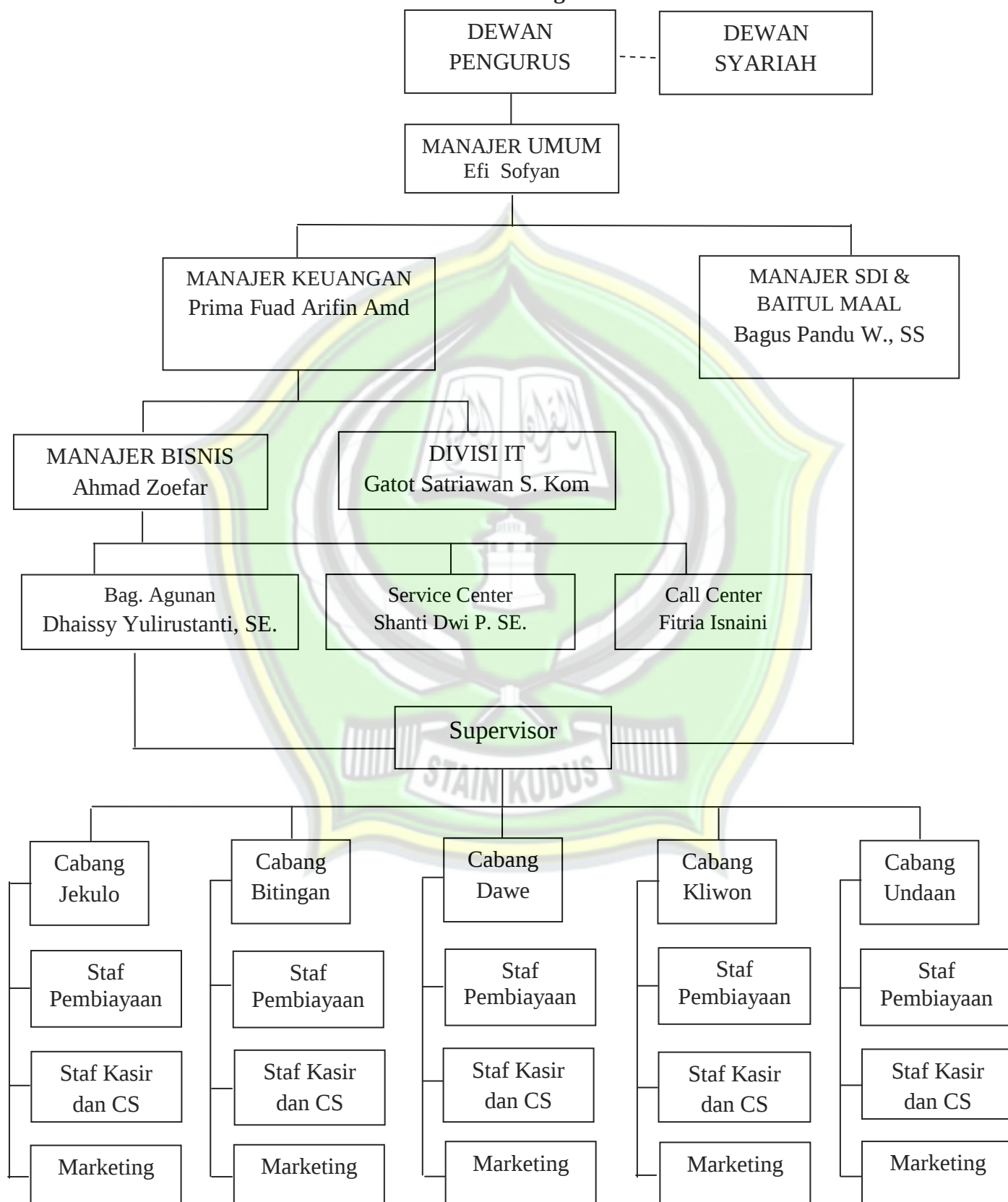
5. Struktur Organisasi KSPS BMT Harapan Ummat

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam memajukan KSPS BMT Harapan Ummat Kudus, terdapat struktur organisasi yang diciptakan agar terjadi kemajuan demi kelangsungan KSPS BMT Harapan Ummat.³



³Hasil Dokumentasi di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus pada tanggal 14 Juli 2017 .

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi



6. Produk-produk KSPS BMT Harapan Ummat

Produk yang ada di KSPS BMT Harapan Ummat menawarkan berbagai macam simpanan dan pembiayaan yang dapat diperoleh para calon anggota atau nasabah yang ada di KSPS BMT Harapan Ummat seperti yang tercantum di bawah ini:

1. Produk Simpanan (*Funding*)

a. Simpanan Berkah (Siberkah)

Adalah salah satu simpanan berdasarkan prinsip Mudhorobah dan diperuntukkan bagi anggota yang menginginkan dananya diinvestasikan secara syariah. Dana yang disimpan akan diinvestasikan dalam bentuk pembiayaan pada berbagai jenis usaha kecil menengah. Penyetoran dan pengambilan bisa dilakukan dengan mudah dan cepat, setiap saat (pada jam kerja). Atas investasi ini akan diberikan bagi hasil yang memuaskan dan kompetitif.

b. Simpanan Berkah Plus (Sirkah Plus)

Sirkah plus (simpanan berkah plus) adalah salah satu jenis simpanan Mudlorobah. Dana yang disimpan tidak biasa sewaktu-waktu di ambil dan dana yang terhimpun akan diinvestasikan secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada berbagai jenis usaha yaitu usaha kecil menengah. Investasi dana diberikan bagi hasil dan hadiah yang memadai.

Sirkah plus ini dibuat berkelompok, satu kelompok terdiri 100 orang. Setiap nasabah yang ikut program ini berhak menikmati hadiah dan berhak mendapatkan kesempatan memenangkan grand Prize satu buah sepeda motor Honda.⁴

c. Simpanan Berjangka (Sijangka)

Simpanan berjangka adalah simpanan *Mudharabah al Mutholaqoh* dari pihak ketiga kepada lembaga BMT yang dananya diperlukan sebagai investasi secara produktif dalam bentuk

⁴Hasil Dokumentasi di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus pada tanggal 14 Juli 2017 .

pembiayaan kepada masyarakat pengusaha dan perorangan secara operasional. Penempatan dana masyarakat kedalam simpanan berjangka ini akan memperoleh pendapatan bagi hasil, yang pembayaran bagi hasil dibagi antara anggota dan lembaga BMT sesuai nisbah (porsi) yang disepakati di muka melalui perjanjian/ akad/ aplikasi pembukaan simpanan berjangka.

d. Simpanan Pendidikan (Sidik)

Simpanan diperuntukkan anak didik/pelajar, simpanan memberi kesempatan kepada pelajar/siswa untuk menyiapkan dana atau keuangan jangka pendek atau jangka panjang. BMT Harapan Ummat membantu anggota untuk merencanakan kebutuhan pendidikan putra-putri anda dengan investasi melalui simpanan pendidikan.

e. Simpanan Pelajar Prestasi (Superprestasi)

Simpanan ini digunakan untuk menyiapkan dana bagi putra-putri anggota/nasabah. Dengan superprestasi persiapan keuangan jangka panjang anak akan terpenuhi. KSPS BMT Harapan Ummat membantu anggota untuk merencanakan kebutuhan pendidikan putra-putri anda dengan investasi melalui simpanan superprestasi.

f. Simpanan Qurban (Surban)

Simpanan qurban (surban) diperuntukkan kepada anggota yang ingin menysihkan dananya untuk melaksanakan ibadah penyembelihan qurban. Simpanan ini bertujuan memotivasi para anggota untuk punya semangat berqurban.⁵

2. Produk Pembiayaan (*Financing*)

a. Musyarokah

Adalah akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu di mana masing-masing pihak memberikan

⁵Hasil Dokumentasi di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus pada tanggal 14 Juli 2017 .

kontribusi dana atau amal/*expertise* dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

b. Mudhorobah

Adalah akad kerja sama usaha antara dua pihak di mana pihak pertama (*shahibul maal*) menyediakan seluruh modal (100%) sedangkan pihak lainnya adalah pengusaha/pengelola (*mudharib*).

Keuntungan usaha dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Apabila terjadi kerugian maka ditanggung oleh *shahibul maal* (selama kerugian itu bukan karena kelalaian *mudharib*). Apabila karena kelalaian *mudharib* maka yang harus menanggung kerugian tersebut .

c. Murabahah

Adalah akad transaksi jual-beli suatu barang di mana penjual menyebutkan harga jual yang terdiri dari harga pokok barang & tingkat keuntungan tertentu (*margin*) atas barang dimana harga jual tersebut disetujui oleh pembeli.

d. Ijarah

Adalah kontrak yang melibatkan suatu barang (sebagai harga) dengan jasa atau manfaat atas barang lainnya. Penyewa dapat juga diberi opsi untuk memiliki barang yang disewakan tersebut pada saat sewa selesai dan kontrak ini disebut *al-Ijarah wa Iqtina'* atau *al-Ijarah Muntahiya bit Tamlik*, dimana akad sewa yang terjadi antara bank (sebagai pemilik barang) dengan nasabah (sebagai penyewa) dengan cicilan sewanya sudah termasuk cicilan pokok harga barang.

e. Qordul Hasan

Pembiayaan melalui pinjaman harta kepada anggota tanpa mengharap imbalan atau dengan kata lain pembiayaan kebajikan.

Diperuntukkan bagi orang yang tidak mampu atau duaafa' sesuai dengan kebijakan BMT.⁶

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, untuk itu semua anggota populasi di gunakan untuk dijadikan sampel. Populasi yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh karyawan KSPS BMT Harapan Ummat. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara peneliti secara langsung mendatangi KSPS BMT Harapan Ummat. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	61%
2	Perempuan	13	39%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 20 responden atau 61%, sedangkan responden perempuan sebanyak 13 responden atau 39%.

b. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

⁶Hasil Dokumentasi di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus pada tanggal 14 Juli 2017 .

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	0-10 tahun	31	94%
2	10-20 tahun	2	6%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden masa kerjanya adalah 0-10 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 94%, sedangkan responden dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 2 responden atau 6%.

c. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 30	15	46%
2	31-35	12	36%
3	36-40	4	12%
4	41-45	2	6%
5	>45	0	0%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden adalah berusia <30 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 46%, sedangkan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 12 responden atau 36%, berusia 36-40 tahun sebanyak 4 responden atau 12%, berusia 41-45 tahun sebanyak 2 responden atau 6% dan berusia >45 tahun sebanyak 0.

d. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMP	1	3%
2	SMA	16	49%
3	Diploma	2	6%
4	S1	14	42%
Jumlah		33	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden tingkat pendidikannya adalah SMA yaitu sebanyak 16 responden atau 49%, sedangkan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 responden atau 3%, diploma sebanyak 2 responden atau 6%, dan S1 sebanyak 14 responden atau 42%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil angket yang telah disebar kepada responden di KSPS BMT Harapan Ummat maka diperoleh jawaban berupa data-data yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kepribadian (X1)	K1	8	24,2%	19	57,6%	3	9,1%	3	9,1%	0	0
	K2	3	9,1%	9	27,3%	14	42,4%	7	21,2%	0	0
	K3	8	24,2%	19	57,6%	3	9,1%	3	9,1%	0	0
	K4	3	9,1%	9	27,3%	14	42,4%	7	21,2%	0	0
	K5	11	33,3%	18	54,5%	4	12,1%	0	0	0	0
	K6	1	3,0%	9	27,3%	15	45,5%	7	21,2%	1	3,0%
Kecerdasan Emosional	KE1	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	2	6,1%	0	0
	KE2	10	30,3%	12	36,4%	7	21,2%	3	9,1%	1	3,0

(X2)	KE3	3	9,1%	9	27,3%	14	42,4%	7	21,2%	0	0
	KE4	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	2	6,1%	0	0
	KE5	2	6,1%	14	42,4%	7	21,2%	4	12,1%	6	18,2%
	KE6	8	24,2 %	19	57,6%	3	9,1%	3	9,1%	0	0
	KE7	11	33,3%	18	54,5%	4	12,1%	0	0	0	0
	KE8	3	9,1%	13	39,4%	8	24,2%	8	24,2%	1	3,0%
	KE9	2	6,1%	14	42,4%	7	21,2%	4	12,1%	6	18,2%
	KE10	3	9,1%	8	24,2%	13	39,4%	9	27,3%	0	0
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	2	6,1%	14	42,2%	7	21,2%	4	12,1%	6	18,2%
	KK2	11	33,3%	18	54,5%	4	12,1%	0	0	0	0
	KK3	1	3,0%	9	27,3%	15	45,5%	7	21,2%	1	3,0%
	KK4	2	6,1%	20	60,6%	10	30,3%	1	3,0%	0	0
	KK5	6	18,2%	18	54,5%	4	12,1%	3	9,1%	2	6,1%
	KK6	11	33,3%	18	54,5%	4	12,1%	0	0	0	0
	KK7	1	3,0%	9	27,3%	15	45,5%	7	21,2%	1	3,0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1) Kepribadian (X1)

Pada item pertama, 24,2% responden menyatakan bahwa mereka sangat terbuka untuk menjalin hubungan baru, 57,6% menyatakan setuju, 9% memilih bersikap netral, 9,1% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua, 9,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu bersikap ramah, dapat dipercaya, mudah memaafkan dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain, 27,3% menyatakan setuju, 42,4% memilih bersikap netral, 21,2% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga, 24,2% responden menyatakan bahwa mereka sangat disiplin, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan berorientasi pada prestasi, 57,6% menyatakan setuju, 91,1% memilih bersikap netral, 9,1% menyatakan tidak setuju, 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat, 9,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu menangani ketegangan dan tekanan dalam

pekerjaan, 27,3% menyatakan setuju, 42,2% memilih bersikap netral, 21,2% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima, 33,3% responden menyatakan bahwa mereka sangat mempunyai ketertarikan luas dan keingintahuan terhadap hal baru, 54,5% menyatakan setuju, 12,1% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam, 3,0% responden menyatakan bahwa mereka sangat bersedia mendengarkan ide dan mampu memberikan ide, 27,3% menyatakan setuju, 45,5% memilih bersikap netral, 21,2% menyatakan tidak setuju dan 3,0% menyatakan sangat tidak setuju.

2) Kecerdasan Emosional (X2)

Pada item pertama, 36,4% responden menyatakan bahwa mereka sangat tahu dengan benar perasaan (senang, sedih, malu, marah) ketika sedang bekerja, 51,5% menyatakan setuju, 6,1% memilih bersikap netral, 6,1% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua, 30,3% responden menyatakan bahwa mereka sangat mengetahui seberapa besar kemampuan mereka dalam bekerja, 36,4% menyatakan setuju, 21,2% memilih bersikap netral, 9,1% menyatakan tidak setuju dan 3,0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga, 9,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat mempunyai kepercayaan diri yang kuat saat melakukan pekerjaan, 27,3% menyatakan setuju, 42,4% memilih bersikap netral, 21,2% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat, 36,4% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu mengelola emosi dan rangsangan sendiri dalam bekerja, 51,5% menyatakan setuju, 6,1% memilih bersikap netral, 6,1 % menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima, 6,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu mengendalikan emosi yang tidak stabil sehingga tidak mengganggu pekerjaannya, 42,4% menyatakan setuju, 21,2% memilih bersikap netral, 12,1% menyatakan tidak setuju dan 18% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam, 24,2% responden menyatakan bahwa mereka sangat optimis dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, 57,6% menyatakan setuju, 9,1% memilih bersikap netral, 9,1% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuh, 33,3% responden menyatakan bahwa mereka sangat bersemangat dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, 54,5% menyatakan setuju, 12,1% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedelapan, 9,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat merasakan beban pekerjaan orang lain dalam bekerja, 39,4% menyatakan setuju, 24,2% memilih bersikap netral, 24,2% menyatakan tidak setuju dan 3,0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesembilan, 3,0% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, 24,2% menyatakan setuju, 39,4% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesepuluh, 9,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat mudah berhubungan sosial dengan teman kerja, 24,2% menyatakan setuju, 39,4% memilih bersikap netral, 27,3% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

3) Kinerja Karywan (Y)

Pada item pertama, 6,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu mengerjakan pekerjaan dengan optimal, 42,2%

menyatakan setuju, 21,2% memilih bersikap netral, 12,1% menyatakan tidak setuju dan 18,2% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua, 33,3% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, 54,5% menyatakan setuju, 12,1% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga, 3,0% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan kualitas perusahaan, 27,3% menyatakan setuju, 45,5% memilih bersikap netral, 21,2% menyatakan tidak setuju dan 3,0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat, 6,1% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari perusahaan, 60,6% menyatakan setuju, 30,3% memilih bersikap netral, 3,0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima, 18,2% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu menghasilkan pekerjaan lebih baik dari keinginan perusahaan, 54,5% menyatakan setuju, 12,1% memilih bersikap netral, 9,1% menyatakan tidak setuju dan 6,1% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam, 33,3% responden menyatakan bahwa mereka sangat mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, 54,5% menyatakan setuju, 12,1% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuh, 3,0% responden menyatakan bahwa mereka sangat bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, 27,3% menyatakan setuju, 45,5% memilih bersikap netral, 21,2% menyatakan tidak setuju dan 3,0% menyatakan sangat tidak setuju.

C. Uji Asumsi Klasik

Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi maka uji asumsi klasik harus terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Berdasarkan hasil pengelolaan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.365	2.321		2.311	.028		
KEPRIBADIAN	.446	.201	.431	2.221	.034	.256	3.906
KECERDASANE MOSIONAL	.275	.121	.442	2.276	.030	.256	3.906

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas. Dapat diketahui nilai *tolerance* baik variable kepribadian maupun kecerdasan emosional memiliki nilai sebesar 0,256 yang artinya nilai *tolerance* kedua variable menunjukkan lebih dari 0,10. Sedangkan nilai *VIF* baik variable kepribadian maupun kecerdasan emosional diperoleh sebesar 3,906 yang artinya nilai *VIF* kedua variable

menunjukkan kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan jika penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antar variable bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi adanya autokorelasi atau tidak maka akan diuji menggunakan *Durbin Watson*. Apabila $DU < DW < 4 - DU$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Adapun hasil perhitungan autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.691	2.193	2.099

a. Predictors: (Constant), KECERDASANEMOSIONAL, KEPRIBADIAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

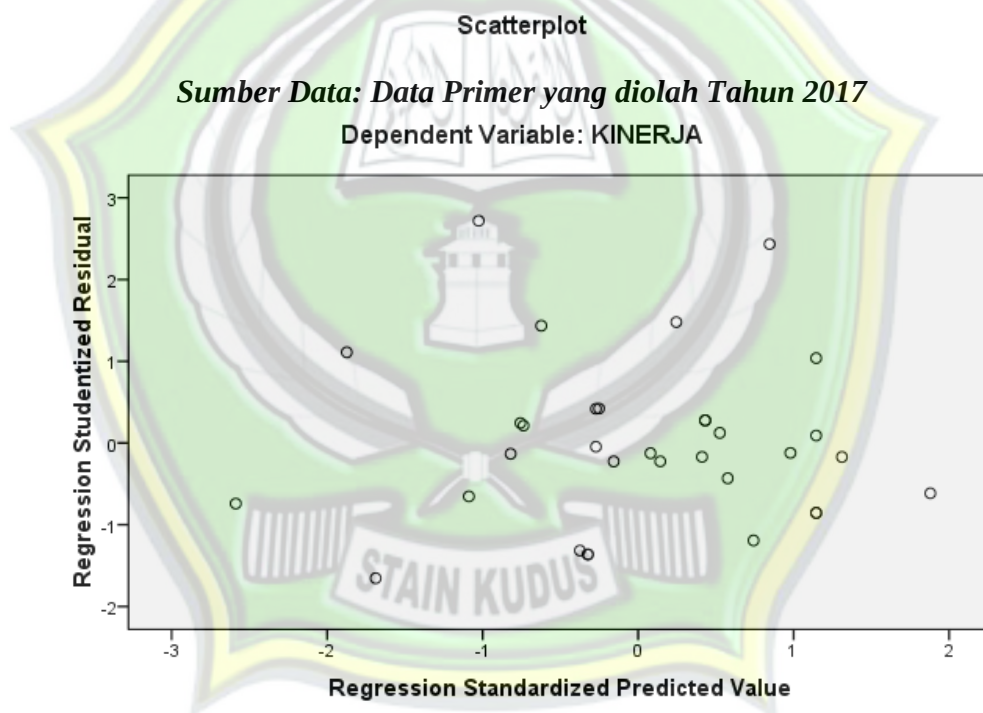
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,099. Untuk mencari nilai DU dan DL dengan melihat tabel Durbin Watson pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Pada penelitian ini, besar n (sampel) = 33 dan k (jumlah variable bebas) = 2 sehingga didapat nilai $DL = 1,3212$ $DU = 1,5770$ dan $4 - DU = 4 - 1,5770 = 2,423$. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah $DU < DW < 4 - DU$ ($1,5770 < 2,099 < 2,423$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi untuk signifikansi $\alpha = 5\%$).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan grafik *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar tampak bahwa titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

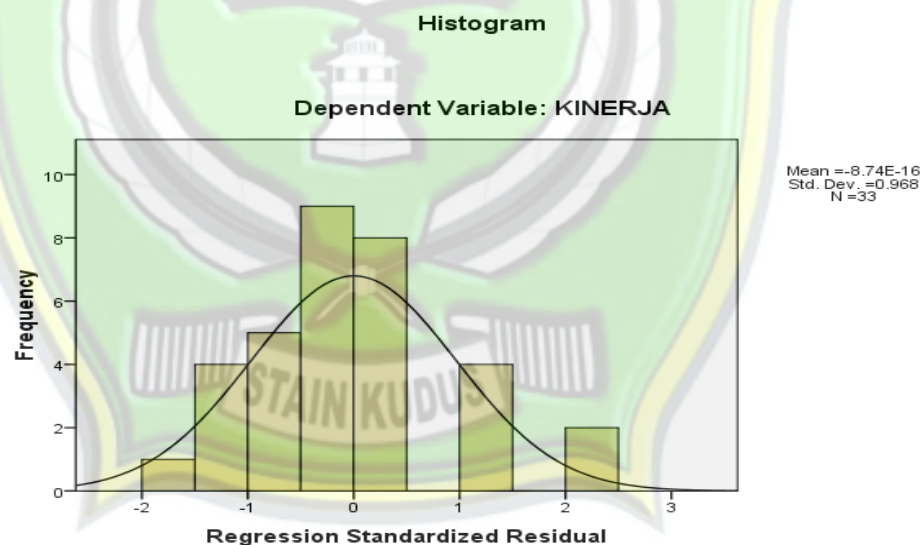
4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah berdasarkan normal *probability plot* dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau dengan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Histogram

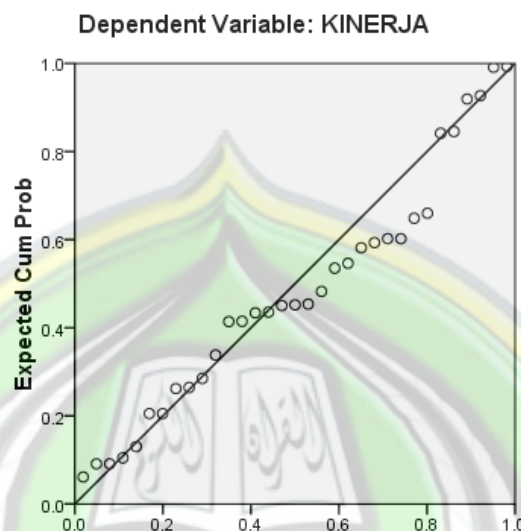


Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Dari gambar terlihat pola tidak terdistribusi secara normal. Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat melihat normal *probability plot*. jika distribusi data residua normal maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Pada gambar terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal tetapi penyebarannya hampir sebagian tidak ada pada sumbu normal. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan normalitas tidak dapat dipenuhi. Pegujian normalitas data dengan hanya melihat grafik dapat menyesatkan jika tidak melihat secara seksama. Sehingga perlu melakukan uji normalitas menggunakan statistic agar lebih meyakinkan. Pengujian normalitas data secara analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikan di atas 0,05 atau 5%. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12341595
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.881
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,881 dengan signifikansi sebesar 0,419. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Dari serangkaian tes di atas menunjukkan walaupun pada analisis grafik data residual berdistribusi tidak normal, tetapi saat di uji dengan uji *Kolmogorov Smirnov* diketahui bahwa data berdistribusi secara normal.

D. Analisis Data

Analisis linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.365	2.321		2.311	.028
KEPRIBADIAN	.446	.201	.431	2.221	.034
KECERDASANE MOSIONAL	.275	.121	.442	2.276	.030

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas maka diperoleh koefisien variable bebas kepribadian sebesar 0,446 variabel bebas kecerdasan emosional sebesar 0,275 dan konstanta sebesar 5,365. Sehingga model persamaan regresi linier berganda diperoleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,365 + 0,446 X_1 + 0,275 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepribadian

X₂ = Kecerdasan Emosional

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi kepribadian terhadap kinerja karyawan

b₂ = Koefisien regresi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

e = Variable Independent lain di luar model regresi

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) bertanda positif yaitu 5,365. Artinya, apabila variable kepribadian (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) dianggap konstan (nilainya nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,365.

- 2) Nilai koefisien regresi kepribadian bertanda positif yaitu sebesar 0,446. Koefisien bernilai positif menunjukkan kepribadian berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin naik jumlah kepribadian maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional bertanda positif yaitu sebesar 0,275. Koefisien bernilai positif menunjukkan kecerdasan emosional searah dengan kinerja karyawan yang berarti semakin naik jumlah kecerdasan emosional maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Berdasarkan pengelolaan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.691	2.193

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Tampilan output SPSS model summary menunjukkan nilai Adjusted R^2 yaitu sebesar 69,1 yang berarti variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable independen (kepribadian dan kecerdasan emosional) sekitar 69,1% dan sisanya 30,8% dijelaskan oleh variable lain di luar model. Nilai SEE sebesar 2,193 mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai SEE semakin tepat model dalam memprediksi variable terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.365	2.321		2.311	.028
KEPRIBADIAN	.446	.201	.431	2.221	.034
KECERDASANE MOSIONAL	.275	.121	.442	2.276	.030

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

a. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan *degree of freedom* (df)= n-k-1 atau 33-2-1=30 dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,042. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variable kepribadian diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,221$ dengan tingkat signifikansi 0,034 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{\text{hitung}} (2,221) > t_{\text{tabel}} 2,042$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa variable kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena t_{hitung} nilainya positif maka berarti kepribadian berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan *degree of freedom* (df)= n-k-1 atau 33-2-1=30 dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,042. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variable kecerdasan emosional diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,273$ dengan tingkat signifikansi 0,030 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{\text{hitung}} (2,273) > t_{\text{tabel}}$

2,042 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat. Karena t_{hitung} nilainya positif maka berarti kecerdasan emosional berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,221 > 2,042$) serta nilai sig. yang lebih kecil dari (0,05) yaitu sebesar 0,034, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat” diterima. Artinya semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Indarti, Susi Hendrini dan Mutia Mahda yang menyatakan bahwa variable kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan terjadi hubungan positif antara variable kepribadian dengan kinerja pegawai pada kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,045. Hasil analisis membuktikan bahwa karyawan dengan kepribadian baik yang diukur melalui indikator-indikator kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Adolf Heuken S.J. menyatakan bahwa “Kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan-kebiasaan

seseorang baik jasmani, mental, rohani, emosional maupun yang sosial. Dalam suatu organisasi, terdapat individu yang bermacam-macam. Mereka mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Realita di dalam dunia kerja, terdapat perilaku yang mempunyai konsekuensi negative yang dapat menurunkan kinerja, perilaku yang kurang tepat dapat berpengaruh negative terhadap orang lain, merasa direndahkan, tidak dihargai atau merasa digunjingkan. Hal tersebut akan membawa reaksi yang sangat mengalihkan energy dan perhatian dari hasil produktif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang kepribadian baik memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri. Mereka memahami, menerima kekuatan dan kelemahan serta menyadari potensi mereka sebagai manusia yang memiliki kemampuan. Karyawan dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab, tidak memindahkan tanggung jawab kepada orang lain, mampu berdiri sendiri, penuh energy, antusias, mempunyai kemauan berpikir untuk maju mencapai prestasi, serta memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi yang akan mendorong karyawan bekerja maksimal untuk instansinya. Sehingga karyawan dengan kepribadian yang baik sangat berpengaruh terhadap dunia kerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,273 > 2,042$) serta nilai sig. yang lebih kecil dari (0,05) yaitu sebesar 0,030, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat” diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kesadaran diri,

mampu memotivasi diri sendiri, mempunyai rasa empati dan keterampilan sosial yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paisal dan Anggraini yang menyatakan bahwa variable kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LBPP-LIA Palembang.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan, atau juga anggota. Realitas menunjukkan, sering kali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita, akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Daniel Goleman bahwa keterampilan sosial merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Kemampuan sosial ini memungkinkan seseorang membentuk hubungan, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, serta membuat orang lain merasa nyaman.

Di dalam buku Ledakan EQ (15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses) karya Steven J. Stein dan Howard E. Book menyatakan bahwa semakin besar kepekaan sosial dan emosi yang kita miliki, maka semakin mudah pula bagi kita untuk menjalani kehidupan secara efektif serta produktif dan semakin tinggi kecerdasan emosional kita, semakin besar kemungkinan kita untuk sukses sebagai pekerja, manajer, atau calon untuk suatu posisi jabatan. Dalam buku tersebut juga menyatakan adanya penelitian dalam dunia kerja, EQ atau kecerdasan emosional 27-45% berperan langsung dalam keberhasilan suatu pekerjaan.