

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Kopsyah BMT Berkah Trenggalek

Kopsyah BMT Berkah merupakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro, kecil dan menengah dalam upaya mengentaskan kemiskinan. BMT Berkah sebagai lembaga keuangan yang beroperasi dengan prinsip bagi hasil/tanpa bunga, syariah dengan badan hukum koperasi.

Kopsyah BMT Berkah mulai beroperasi sejak 21 Juli 1997, yang berawal dari 37 orang pendiri yang menggabungkan modalnya. Kopsyah BMT Berkah memperoleh ijin operasi PINBUK yaitu berdasarkan Surat Ijin Operasional Pinbuk Tingkat II tanggal 12 Nopember 1998 Nomor 16/XI/PINDA/TL/1998. Kemudian pada tanggal 22 Desember 1998 BMT Berkah telah memperoleh Badan Hukum sebagai Primer Koperasi Syariah (Primkopsyah) bernomor 07/BH/KDK/13.20/I.I/XII/1998. Karyawan yang dimiliki oleh Kopsyah BMT berkah yaitu 14 karyawan. Adapun Produknya terdiri dari produk simpanan dan pembiayaan. Simpanan terdiri dari simpanan SIMUDA (simpanan *mudarabah*) dan SIJAKA (simpanan

berjangka) sedangkan produk pembiayaannya terdiri dari pembiayaan *musyarakah* dan *murabahah*.¹⁰¹

2. BMT Peta Trenggalek

BMT Peta merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang mulai beroperasi di Trenggalek pada tanggal 14 April 2013 dengan Badan Hukum 1000/BH/M.KUKM-2/VIII/2011. Total karyawan yang ada di kantor cabang Trenggalek ada 11 karyawan. Adapun produk yang ada di BMT Peta meliputi: a) Tabaruk/Tabungan Barokah Umum; b) Taburi/Tabungan Barokah Idhul Fitri; c) Tahajud/Tabungan Haji Umroh Terwujud; d) Tadabur/Tabungan Berlibur; e) Tabungan Barakah Berjangka dan; f) Rahn.¹⁰²

3. BMT Ar-Ridho Trenggalek

BMT Ar-Ridho merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang berawal dari adanya 31 orang pendiri yang menggabungkan modalnya. BMT Ar-Ridho mulai beroperasi sejak tanggal 18 Nopember 1998. Dengan Badan Hukum No. 12/BH/KDK.13-20/1.1/II/99. Jumlah karyawan yang ada di BMT Ar-Ridho yaitu 11 orang karyawan yang terdiri dari pengurus, pengawas, pengelola (manager, pembukuan, kasir, penggalangan dana dan penagihan).

Produk yang ada di BMT Ar-Ridho meliputi produk simpanan dan pembiayaan. Produk simpanan terdiri dari simpanan sukarela (sikala), simpanan berjangka (sijaka), simpanan hari tua (sihat), simpanan

¹⁰¹Dokumentasi Kopsyah BMT Berkah Trenggalek

¹⁰² Dokumentasi BMT Peta Trenggalek

pendidikan (sipandi), simpanan hari raya (siriya), simpanan aqiqoh (sipaq). Sedangkan produk pembiayaan yang ada di BMT Ar-Ridho meliputi pembiayaan *mudarabah*, *musyarakah*, dan *murabahah*.¹⁰³

B. Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui angket berdasarkan jenis kelamin terhadap 33 responden, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 21 | 63,6% |
| 2 | Perempuan | 12 | 36,4% |
| Total | | 33 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada BMT Trenggalek dari 33 responden hasilnya adalah 21 responden atau 63,6% untuk responden berjenis kelamin laki-laki dan 12 responden atau 36,4% untuk responden jenis kelamin perempuan. Terdapat perbandingan antar jumlah karyawan laki-laki dan perempuan, dimana karyawan laki-laki lebih banyak 27,2% dibandingkan dengan pegawai perempuan. Dalam hal ini jumlah karyawan laki-laki lebih mendominasi daripada karyawan perempuan, hal ini kemungkinan dikarenakan jika karyawan laki-laki maka akan lebih mudah untuk terjun ke lapangan dibandingkan dengan perempuan.

¹⁰³Dokumentasi BMT Ar-Ridho Trenggalek

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengumpulan data melalui angket berdasarkan usia responden terhadap 33 responden, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|-------------|--------|----------------|
| 1 | 16-25 tahun | 5 | 15,2% |
| 2 | 26-35 tahun | 3 | 9,1% |
| 3 | 36-45 tahun | 9 | 27,3% |
| 4 | >45 tahun | 16 | 48,5% |
| Total | | 33 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada BMT Trenggalek dari 33 responden hasilnya adalah, jumlah responden yang usianya antara 16 -25 tahun adalah 5 responden atau 15,2%, responden yang usianya antara 26-35 tahun adalah 3 responden atau 9,1%, responden yang usianya 36-45 tahun sebanyak 9 responden atau 27,3%, sedangkan responden yang usianya >45 tahun sebanyak 16 responden atau 48,5%. Mayoritas usia responden adalah >45 tahun, karena karyawan dengan usia tersebut tergolong karyawan yang sudah lama bekerja dan berpengalaman.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengumpulan data melalui angket berdasarkan pendidikan responden terhadap 33 responden, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|------------|--------|----------------|
| 1 | SMA/SMK | 11 | 33,3% |
| 2 | S1-S3 | 22 | 66,7% |
| Total | | 33 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.3 di atas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada BMT

Trenggalek dari 33 responden hasilnya adalah 11 responden atau 33,3% responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, dan 22 responden atau 66,7% responden dengan pendidikan terakhir S1-S3. Dalam hal ini jumlah karyawan dengan pendidikan terakhir S1-S3 lebih dominan. Artinya lembaga BMT di Trenggalek lebih mempertimbangkan karyawan dengan pendidikan S1-S3.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan menjadi variabel terikat. Data-data tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar oleh peneliti. Angket disebar kepada 33 responden, dengan masing-masing pertanyaan untuk tiap-tiap variabel yaitu 10 pertanyaan, sehingga total pertanyaan yaitu sebanyak 330. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kecerdasan Emosional

| ITEM | SKOR JAWABAN | | | | | | | | | | Skor Total |
|-------------------|--------------|----|---|-------|----|-------|----|-------|---|-------|------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | f | % | |
| X ₁ 1 | 0 | 0% | 6 | 18,2% | 8 | 24,2% | 17 | 51,5% | 2 | 6,1% | 114 |
| X ₁ 2 | 0 | 0% | 7 | 21,2% | 9 | 27,3% | 15 | 45,5% | 2 | 6,1% | 111 |
| X ₁ 3 | 0 | 0% | 5 | 15,2% | 13 | 39,4% | 12 | 36,4% | 3 | 9,1% | 112 |
| X ₁ 4 | 0 | 0% | 6 | 18,2% | 12 | 36,4% | 13 | 39,4% | 2 | 6,1% | 110 |
| X ₁ 5 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 13 | 39,4% | 17 | 51,5% | 0 | 0% | 113 |
| X ₁ 6 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 12 | 36% | 17 | 51,5% | 1 | 3,0% | 115 |
| X ₁ 7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 16 | 48,5% | 14 | 42,4% | 3 | 9,1% | 119 |
| X ₁ 8 | 0 | 0% | 2 | 6,1% | 14 | 42,4% | 11 | 33,3% | 6 | 18,2% | 120 |
| X ₁ 9 | 0 | 0% | 2 | 6,1% | 11 | 33,3% | 15 | 45,5% | 5 | 15,2% | 122 |
| X ₁ 10 | 0 | 0% | 1 | 3,0% | 8 | 24,2% | 16 | 48,5% | 8 | 24,2% | 130 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) pada item X_{11} mendapat respon sebanyak 2 (6,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, 8 responden (24,2%) menyatakan kurang setuju, dan 6 responden (18,2%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan mampu mengenali perasaan diri sendiri

Pada item X_{12} mendapatkan respon sebanyak 2 responden (6,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 15 responden (45,5%) menyatakan setuju, 9 responden (27,3%) menyatakan kurang setuju, dan 7 responden (21,2%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan mampu merasakan perasaan perasaan yang sedang di alami.

Pada item X_{13} mendapatkan respon sebanyak 3 responden (9,1%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (36,4%) menyatakan setuju, 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju dan 5 responden (15,2%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan kurang setuju dengan pernyataan mampu mengelola perasaan yang sedang dirasakan, sehingga tidak berakibat pada hal negatif yang merugikan diri sendiri.

Pada item X_{14} mendapatkan respon sebanyak 2 responden (6,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 13 responden (39,4%) menyatakan setuju, 12 responden (36,4%) menyatakan kurang setuju dan 6 responden (18,2%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT

Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya mampu mengendalikan emosi yang sedang saya alami.

Pada item X₁₅ mendapatkan respon sebanyak 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, kemudian 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju, dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan Motivasi merupakan hal yang terpenting dalam bekerja.

Pada item X₁₆ mendapatkan respon sebanyak 1 responden (3,0%) menyatakan sangat setuju, kemudian 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, 12 responden (36,4%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan mampu memotivasi diri, sehingga memiliki kekuatan berfikir positif.

Pada item X₁₇ mendapatkan respon sebanyak 3 responden (9,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 14 responden (42,4) menyatakan setuju, 16 responden (48,5%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan kurang setuju dengan pernyataan selalu optimis dalam bekerja.

Pada item X₁₈ mendapatkan respon sebanyak 6 responden (18,2%) menyatakan sangat setuju, kemudian 11 responden (33,3%) menyatakan setuju, 14 responden (42,4%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (6,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT

Trenggalek menyatakan kurang setuju dengan pernyataan dalam bekerja penting untuk memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja.

Pada item X₁₉ mendapatkan respon sebanyak 5 responden (15,5%) menyatakan sangat setuju, kemudian 15 responden (45,5%) menyatakan setuju, 11 responden (33,3%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (6,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan mampu memahami perasaan orang lain (rekan kerja).

Pada item X₁₀ mendapatkan respon sebanyak 8 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, kemudian 16 responden (48,5%) menyatakan setuju, 8 responden (24,2%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan sesama rekan kerja saya terbiasa membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi orang oleh rekan kerja saya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan kecerdasan emosional yang terdiri dari beberapa indikator mendapat apresiasi yang unggul yaitu pada indikator Empati dengan skor total 130. Pernyataan yang mendapat skor tinggi tersebut terdapat pada X₁₀ (Sesama rekan kerja saya terbiasa membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi orang oleh rekan kerja saya). Sedangkan yang memperoleh skor terendah yaitu indikator mengelola perasaan dengan skor total 110 yang terdapat pada pernyataan X₁₁ (Saya mampu mengendalikan emosi yang sedang saya alami).

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kecerdasan Spiritual

| ITEM | SKOR JAWABAN | | | | | | | | | | Skor Total |
|-------------------|--------------|----|---|------|----|-------|----|-------|---|------|------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | f | % | |
| X ₂ 1 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 12 | 36,4% | 18 | 54,5% | 0 | 0% | 114 |
| X ₂ 2 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 11 | 33,3% | 18 | 54,5% | 1 | 3,0% | 116 |
| X ₂ 3 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 13 | 39,4% | 17 | 51,5% | 0 | 0% | 113 |
| X ₂ 4 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 13 | 39,4% | 17 | 51,5% | 0 | 0% | 113 |
| X ₂ 5 | 0 | 0% | 2 | 6,1% | 14 | 42,4% | 17 | 51,5% | 0 | 0% | 114 |
| X ₂ 6 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 12 | 36,4% | 18 | 54,5% | 0 | 0% | 114 |
| X ₂ 7 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 9 | 27,3% | 20 | 60,6% | 1 | 3,0% | 118 |
| X ₂ 8 | 0 | 0% | 2 | 6,1% | 7 | 21,2% | 22 | 66,7% | 2 | 6,1% | 123 |
| X ₂ 9 | 0 | 0% | 1 | 3,0% | 9 | 27,3% | 23 | 69,7% | 0 | 0% | 121 |
| X ₂ 10 | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 6 | 18,2% | 21 | 63,6% | 3 | 9,1% | 123 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan spiritual (X₂) pada item X₂1 mendapat respon sebanyak 18 (54,5%) menyatakan setuju, kemudian 12 responden (36,4%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan sebagai seorang karyawan, maka saya mampu untuk menempatkan diri dimanapun berada.

Pada item X₂2 mendapatkan respon sebanyak 1 responden (3,0%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (54,5%) menyatakan setuju, 11 responden (33,3%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif pada lingkungan baru.

Pada item X₂3 mendapatkan respon sebanyak 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, kemudian 13 responden (39,4%) menyatakan kurang

setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan selalu sadar dengan segala perbuatan dan perilaku yang dilakukan.

Pada item X₂₄ mendapatkan respon sebanyak 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, kemudian 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan Selalu berintrospeksi diri untuk kebaikan.

Pada item X₂₅ mendapatkan respon sebanyak 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, kemudian 14 responden (42,4%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan mampu bertahan atas penderitaan dan kegagalan yang sedang dialami.

Pada item X₂₆ mendapatkan respon sebanyak 18 responden (54,5%) menyatakan setuju, 12 responden (36,4%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan kegagalan sebagai sarana untuk belajar.

Pada item X₂₇ mendapatkan respon sebanyak 1 responden (3,0%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (60,6%) menyatakan setuju, 9 responden (27,3%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (6,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek

menyatakan setuju dengan pernyataan setiap tujuan selalu didasarkan dan berpegang pada Al-Quran dan Al-Hadits.

Pada item X₂₈ mendapatkan respon sebanyak 2 responden (6,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 22 responden (66,7%) menyatakan setuju, 7 responden (21,2%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (6,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya sudah memiliki tujuan hidup yang jelas.

Pada item X₁₉ mendapatkan respon sebanyak 23 responden (69,7%) menyatakan setuju, 9 responden (27,3%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan mampu untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik dimulai dari diri masing-masing individu.

Pada item X₂₁₀ mendapatkan respon sebanyak 3 responden (9,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 21 responden (63,6%) menyatakan setuju, 6 responden (18,2%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya memiliki sikap terbuka terhadap berbagai macam perbedaan yang ada

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan kecerdasan spiritual yang terdiri dari beberapa indikator mendapat apresiasi yang unggul yaitu pada indikator memiliki visi dengan skor total 123.

Pernyataan yang mendapat skor tinggi tersebut terdapat pada X₂₈ (saya sudah memiliki tujuan hidup yang jelas) dan pada indikator melakukan perubahan X₂₁₀ dengan pernyataan (saya memiliki sikap terbuka terhadap berbagai macam perbedaan yang ada). Sedangkan yang memperoleh skor terendah yaitu 113 yang terdapat pada indikator kesadaran diri yang terdapat pada pernyataan X₂₃ (Selalu sadar dengan segala perbuatan dan perilaku yang dilakukan) dan yang terdapat pada pernyataan X₂₄ (Selalu berintrospeksi diri untuk kebaikan).

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Budaya Organisasi

| ITEM | SKOR JAWABAN | | | | | | | | | | Skor Total |
|------------------|--------------|----|---|-------|----|-------|----|-------|---|-------|------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | f | % | |
| X ₃₁ | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 11 | 33,3% | 18 | 54,5% | 1 | 3,0% | 116 |
| X ₃₂ | 0 | 0% | 2 | 6,1% | 11 | 33,3% | 16 | 48,5% | 4 | 12,1% | 121 |
| X ₃₃ | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 12 | 36,4% | 16 | 48,5% | 2 | 6,1% | 116 |
| X ₃₄ | 0 | 0% | 3 | 9,1% | 11 | 33,3% | 17 | 51,5% | 2 | 6,1% | 117 |
| X ₃₅ | 0 | 0% | 1 | 3,0% | 12 | 36,4% | 17 | 51,5% | 3 | 9,1% | 121 |
| X ₃₆ | 0 | 0% | 4 | 12,1% | 10 | 30,3% | 14 | 42,4% | 5 | 15,2% | 119 |
| X ₃₇ | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 39,4% | 14 | 42,4% | 6 | 18,2% | 125 |
| X ₃₈ | 0 | 0% | 1 | 3,0% | 10 | 30,3% | 16 | 48,5% | 6 | 18,2% | 126 |
| X ₃₉ | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 18,2% | 20 | 60,6% | 7 | 21,2% | 133 |
| X ₃₁₀ | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 27,3% | 15 | 45,5% | 9 | 27,3% | 132 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan spiritual (X₃) pada item X₃₁ mendapat respon sebanyak 1 responden (3,0%) menyatakan sangat setuju, kemudian 18 responden (54,5%) menyatakan setuju, 11 responden (33,3%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan dalam bekerja, ketika berinteraksi selalu menggunakan bahasa yang baik.

Pada item X₃₂ mendapatkan respon sebanyak 4 responden (12,1%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (48,5%) menyatakan setuju, 11 responden (33,3%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (6,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan menerapkan sikap saling menghormati antar sesama.

Pada item X₃₃ mendapatkan respon sebanyak 2 responden (6,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 16 responden (48,5%) menyatakan setuju, 12 responden (36,4%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya berperilaku sesuai dengan norma yang ditetapkan perusahaan.

Pada item X₃₄ mendapatkan respon sebanyak 2 responden (6,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, 11 responden (33,3%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan selalu mempertahankan mutu produk.

Pada item X₃₅ mendapatkan respon sebanyak 3 responden (9,1%) menyatakan setuju, kemudian 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, 12 responden (36,4%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan/nasabah/anggota.

Pada item X₃₆ mendapatkan respon sebanyak 5 responden (15,2%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (42,4%) menyatakan setuju, 10 responden (30,3%) menyatakan kurang setuju dan 4 responden (12,1%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek

menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan memiliki kebijakan untuk memperlakukan karyawan.

Pada item X₃₇ mendapatkan respon sebanyak 6 responden (18,2%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (42,4%) menyatakan setuju dan 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan memiliki kebijakan untuk mempertahankan karyawan.

Pada item X₃₈ mendapatkan respon sebanyak 6 responden (18,2%) menyatakan sangat setuju, kemudian 16 responden (48,5%) menyatakan setuju, 10 responden (30,3%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan selalu disiplin dan taat dengan aturan yang ditetapkan.

Pada item X₃₉ mendapatkan respon sebanyak 7 responden (21,2%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (60,6%) menyatakan setuju dan 6 responden (18,2%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya merasa puas dan nyaman dalam berkerja.

Pada item X₃₁₀ mendapatkan respon sebanyak 9 responden (27,3%) menyatakan sangat setuju, kemudian 15 responden (45,5%) menyatakan setuju dan 9 responden (27,3%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan Kebahagiaan sudah saya dapatkan ketika bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan budaya organisasi yang terdiri dari beberapa indikator mendapat apresiasi yang unggul yaitu pada indikator iklim organisasi dengan skor total 123. Pernyataan yang mendapat skor tinggi tersebut terdapat pada X₃₉ (Saya merasa puas dan nyaman dalam berkerja). Sedangkan yang memperoleh skor terendah yaitu 116 yang terdapat pada indikator peraturan perilaku yang terdapat pada pernyataan X₃₁ (Dalam bekerja, ketika berinteraksi selalu menggunakan bahasa yang baik) dan yang terdapat pada indikator norma dengan pernyataan X₃₃ (Saya berperilaku sesuai dengan norma yang ditetapkan perusahaan).

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan

| ITEM | SKOR JAWABAN | | | | | | | | | | Skor Total |
|------|--------------|----|---|------|---|-------|----|-------|----|-------|------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | f | % | |
| Y1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 23 | 69,7% | 10 | 30,3% | 142 |
| Y2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 6,1% | 17 | 51,1% | 14 | 42,4% | 144 |
| Y3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 6,1% | 13 | 39,4% | 18 | 54,5% | 148 |
| Y4 | 0 | 0% | 1 | 3,0% | 4 | 12,1% | 17 | 51,5% | 11 | 33,3% | 137 |
| Y5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 15,2% | 18 | 54,5% | 10 | 30,3% | 137 |
| Y6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 18,2% | 22 | 66,7% | 5 | 15,2% | 131 |
| Y7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 15,2% | 23 | 69,7% | 5 | 15,2% | 132 |
| Y8 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 15,2% | 23 | 69,7% | 5 | 15,2% | 132 |
| Y9 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 15,2% | 24 | 72,7% | 4 | 12,1% | 131 |
| Y10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 15,2% | 25 | 75,8% | 3 | 9,1% | 130 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) pada item Y1 mendapat respon sebanyak 10 (30,3%) menyatakan sangat setuju dan 23 responden (69,7%) menyatakan setuju. Sebagian besar

karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah optimal.

Pada item Y2 mendapatkan respon sebanyak 14 responden (42,4%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (51,5%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,1%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Pada item Y3 mendapatkan respon sebanyak 18 responden (54,5%) menyatakan sangat setuju, kemudian 13 responden (39,4%) menyatakan setuju, dan 2 responden (6,1%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan sangat setuju dengan pernyataan saya berkerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada item Y4 mendapatkan respon sebanyak 11 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, kemudian 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, 4 responden (12,1%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang baik.

Pada item Y5 mendapatkan respon sebanyak 10 responden (30,3%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (54,5%) menyatakan setuju dan 5 responden (15,2%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Pada item Y6 mendapatkan respon sebanyak 5 responden (15,2%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (66,7%) menyatakan setuju dan 6 responden (18,2%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan tepat.

Pada item Y7 mendapatkan respon sebanyak mendapatkan respon sebanyak 5 responden (15,2%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (69,7%) menyatakan setuju, dan 5 responden (15,2%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan hasil pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan yang diharapkan

Pada item Y8 mendapatkan respon sebanyak 5 responden (15,2%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (69,7%) menyatakan setuju, dan 5 responden (15,2%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan keuntungan yang diperoleh perusahaan sudah mencapai target.

Pada item Y9 mendapatkan respon sebanyak 4 responden (12,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 24 responden (72,7%) menyatakan setuju, dan 5 responden (15,2%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan Perusahaan telah mencapai keuntungan secara optimal.

Pada item Y10 mendapatkan respon sebanyak 3 responden (9,1%) menyatakan sangat setuju, kemudian 25 responden (75,8%) menyatakan

setuju, dan 5 responden (15,2%) menyatakan kurang setuju. Sebagian besar karyawan di BMT Trenggalek menyatakan setuju dengan pernyataan Pelanggan/nasabah/anggota sudah puas dengan pelayanan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa indikator mendapat apresiasi yang unggul yaitu pada indikator kualitas dengan skor total 148. Pernyataan yang mendapat skor tinggi tersebut terdapat pada Y3 (saya berkerja sesuai dengan tujuan perusahaan). Sedangkan skor terendah yaitu 130 yang terdapat pada indikator kepuasan pelanggan yang terdapat pada pernyataan Y10 (Pelanggan/nasabah/anggota sudah puas dengan pelayanan yang dilakukan).

2. Analisis data

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah melakukan uji validitas instrumen untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Adapun uji validitas yang dilakukan meliputi uji validitas instrumen masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja. Dikatan valid jika r hitung $>$ r tabel. Setelah teruji valid maka dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

| No. Item Pertanyaan | <i>Pearson Correlation</i> | R Tabel (N=33), Taraf Signifikasi 5% | Keterangan |
|------------------------|--------------------------------|--|------------|
| 1 | 0,782 | 0,2913 | Valid |
| 2 | 0,694 | 0,2913 | Valid |
| 3 | 0,833 | 0,2913 | Valid |
| 4 | 0,729 | 0,2913 | Valid |
| 5 | 0,781 | 0,2913 | Valid |
| 6 | 0,884 | 0,2913 | Valid |
| 7 | 0,824 | 0,2913 | Valid |
| 8 | 0,810 | 0,2913 | Valid |
| 9 | 0,763 | 0,2913 | Valid |
| 10 | 0,799 | 0,2913 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen kecerdasan emosional dari soal nomor 1 sampai dengan nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar r tabel. Nilai r tabel 0,2913 yang didapat dari jumlah sampel 33 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kecerdasan emosional adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual

| No. Item Pertanyaan | <i>Pearson Correlation</i> | R Tabel (N=33), Taraf Signifikansi 5% | Keterangan |
|------------------------|--------------------------------|--|------------|
| 1 | 0,739 | 0,2913 | Valid |
| 2 | 0,734 | 0,2913 | Valid |
| 3 | 0,801 | 0,2913 | Valid |
| 4 | 0,819 | 0,2913 | Valid |
| 5 | 0,748 | 0,2913 | Valid |
| 6 | 0,794 | 0,2913 | Valid |
| 7 | 0,826 | 0,2913 | Valid |
| 8 | 0,677 | 0,2913 | Valid |
| 9 | 0,663 | 0,2913 | Valid |
| 10 | 0,848 | 0,2913 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Dari tabel 4.9 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen kecerdasan spiritual dari soal nomor 1 sampai dengan nomor 10 valid, karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar *r* tabel. Nilai *r* tabel sebesar 0,2913 didapat dari jumlah sampel 33 dengan taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kecerdasan spiritual adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

| No. Item Pertanyaan | <i>Pearson Correlation</i> | R Tabel (N=33), Taraf Signifikansi 5% | Keterangan |
|------------------------|--------------------------------|--|------------|
| 1 | 0,848 | 0,2913 | Valid |
| 2 | 0,766 | 0,2913 | Valid |
| 3 | 0,773 | 0,2913 | Valid |
| 4 | 0,800 | 0,2913 | Valid |
| 5 | 0,816 | 0,2913 | Valid |
| 6 | 0,829 | 0,2913 | Valid |
| 7 | 0,868 | 0,2913 | Valid |
| 8 | 0,892 | 0,2913 | Valid |
| 9 | 0,868 | 0,2913 | Valid |
| 10 | 0,848 | 0,2913 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen kecerdasan spiritual dari soal nomor 1 sampai dengan nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar r tabel. Nilai r tabel sebesar 0,2913 yang didapat dari jumlah sampel 33 dengan taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen budaya organisasi adalah valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No. Item Pertanyaan | <i>Pearson Correlation</i> | R Tabel (N=33), Taraf Signifikasi 5% | Keterangan |
|------------------------|--------------------------------|--|------------|
| 1 | 0,518 | 0,2913 | Valid |
| 2 | 0,774 | 0,2913 | Valid |
| 3 | 0,833 | 0,2913 | Valid |
| 4 | 0,763 | 0,2913 | Valid |
| 5 | 0,811 | 0,2913 | Valid |
| 6 | 0,789 | 0,2913 | Valid |
| 7 | 0,823 | 0,2913 | Valid |
| 8 | 0,745 | 0,2913 | Valid |
| 9 | 0,642 | 0,2913 | Valid |
| 10 | 0,705 | 0,2913 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Dari tabel 4.11 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen kinerja karyawan dari soal nomor 1 sampai dengan nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar *r* tabel. Nilai *r* tabel sebesar 0,2913 yang didapat dari jumlah sampel 33 dengan taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji reliabel atau tidaknya instrumen penelitian, dan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *alpha cronbach's*. Dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------------|-------------------------|------------|
| Kecerdasan Emosional (X_1) | 0,928 | Reliable |
| Kecerdasan Spiritual (X_2) | 0,921 | Reliable |
| Budaya Organisasi (X_3) | 0,950 | Reliable |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,907 | Reliable |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari daripada 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan reliable. Dengan demikian, instrumen penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.

Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogrof-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | | |
|------------------------------------|----------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Kecerdasan Emosional (X1) | Kecerdasan Spiritual (X2) | Budaya Organisasi (X3) | Kinerja Karyawan (Y) |
| N | | 33 | 33 | 33 | 33 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 35.33 | 35.42 | 37.15 | 41.33 |
| | Std. Deviation | 6.238 | 5.124 | 6.231 | 4.349 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .116 | .194 | .111 | .103 |
| | Positive | .107 | .125 | .111 | .068 |
| | Negative | -.116 | -.194 | -.101 | -.103 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .664 | 1.116 | .638 | .594 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .770 | .166 | .811 | .872 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Dari gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji Kolmogorov Smirnov Test hasilnya adalah Kolmogorov Smirnov Z dan Asymp.Sig lebih dari 0,05 (dalam hal ini menggunakan taraf signifikansi 5%), sehingga data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila VIF tidak lebih besar dari 10 dan *Tolerance* $> 0,10$, maka model tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

| Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------|
| Tolerance | VIF |
| .952 | 1.050 |
| .921 | 1.086 |
| .935 | 1.069 |

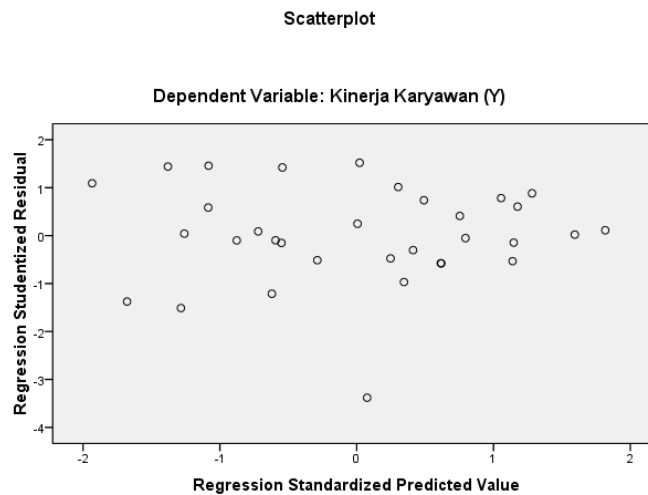
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari kecerdasan emosional 1,050, kecerdasan spiritual sebesar 1,086 dan budaya organisasi sebesar 1,069. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasilnya lebih kecil dari 10. Nilai tolerance dari kecerdasan emosional 0,952, kecerdasan spiritual sebesar 0,921 dan budaya organisasi sebesar 0,935. Hasil ini juga menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasilnya lebih besar dari 0,10.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Heterokedastisitas terjadi apabila pada scatterplat titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan pola gambar *Scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang teratur, serta tersebar baik di atas maupun bawah angka 0 pada Sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak untuk dipakai.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.377 | 4.361 | | 2.609 | .014 |
| | Kecerdasan Emosional (X1) | .177 | .078 | .253 | 2.266 | .031 |
| | Kecerdasan Spiritual (X2) | .218 | .096 | .256 | 2.256 | .032 |
| | Budaya Organisasi (X3) | .431 | .079 | .617 | 5.477 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel 4.4 diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

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

$$Y = 11,377 + 0,177 X_1 + 0,218 X_2 + 0,431 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 11,377 menyatakan bahwa jika variabel kecerdasan emosional (X₁), kecerdasan spiritual (X₂) dan budaya organisasi (X₃) dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan sebesar 11,377.
- b. Koefisien regresi b₁ = 0,177 menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,177, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh kecerdasan emosional dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai kecerdasan emosional sebesar 1 satuan akan menambah kinerja karyawan di BMT Trenggalek sebesar 0,177 satuan. Sebaliknya jika nilai kecerdasan emosional mengalami

penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,177 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,218$ menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,218, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh kecerdasan spiritual dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai kecerdasan spiritual sebesar 1 satuan akan menambah kinerja karyawan di BMT Trenggalek sebesar 0,218 satuan. Sebaliknya jika nilai kecerdasan spiritual mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,218 satuan.
- d. Koefisien regresi $b_3 = 0,431$ menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,431, hal tersebut dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Adapun pengaruh budaya organisasi dalam hal ini positif sehingga setiap penambahan nilai budaya organisasi sebesar 1 satuan akan menambah kinerja karyawan di BMT Trenggalek sebesar 0,431 satuan. Sebaliknya jika nilai budaya organisasi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan berkurang sebesar 0,431 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Berdasarkan hasil statistik pada gambar 4.4 diatas dapat ditarik kesimpulan ahwa:

- 1) Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.4 diatas diketahui β kecerdasan emosional bernilai positif sebesar 0,177 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,266 > 1,696$ (t_{tabel} sebesar 1,696 dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05), sedangkan tingkat signifikansi yaitu $0,031 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) teruji.
- 2) Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.4 diatas diketahui β kecerdasan spiritual bernilai positif sebesar 0,218 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,256 > 1,696$ (t_{tabel} sebesar 1,696 dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05), sedangkan tingkat signifikansi $0,032 <$

0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) teruji.

- 3) Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.4 di atas diketahui β budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,431 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,477 > 1,696$ (t_{tabel} sebesar 1,696 dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05), sedangkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) teruji.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5
Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 396.669 | 3 | 132.223 | 18.376 | .000 ^a |
| | Residual | 208.664 | 29 | 7.195 | | |
| | Total | 605.333 | 32 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gambar 4.5 diatas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,376 > 2,93$ (F_{tabel} sebesar 2,93 diperoleh dengan cara mencari nilai dk Penyebut = $k = 3$, dk Pembilang = $n - k - 1 = 33 - 3 - 1 = 29$ dan nilai $\alpha = 5\%$ yaitu 0,05) dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) teruji.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Gambar 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .810 ^a | .655 | .620 | 2.682 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan gambar 4.6 di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,655 atau 65,5%, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,620 atau 62,0% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi sebesar 62,0%. Sedangkan sisanya 38,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam model.