

**PENGARUH KERCERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN)
JABUNG**

SKRIPSI

Oleh

EKA BUDHI PRASETYA
NIM : 06610024



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

**PENGARUH KERCERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN)
JABUNG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

**EKA BUDHI PRASETYA
NIM : 06610024**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KERCERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN)
JABUNG**

SKRIPSI

Oleh

EKA BUDHI PRASETYA
NIM : 06610024

Telah disetujui 28 Juni 2010
Dosen Pembimbing,

Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.
NIP 19550302 198703 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KERCERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN)
JABUNG**

SKRIPSI

Oleh

EKA BUDHI PRASETYA
NIM : 06610024

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 30 Juli 2010

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u> NIP 19711108 199803 2 002	: ()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Siswanto, SE., M.Si</u> NIP 19750906 200604 1 001	: ()
3. Penguji Utama <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP 19720212 200312 1 003	: ()

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

PERSEMBAHAN

Hasil karya ini penulis persembahkan kepada
Kedua Orang tua tercinta, terima kasih telah memberikan dukungan penuh atas
terselesaikannya skripsi ini, baik dukungan moril maupun materil.
Semoga jasa dan pengorbanan beliau tidak sia-sia dan diterima sebagai amal
ibadah oleh Allah SWT. Amin..

MOTTO

فَإِنْ مِنْكُمْ أَمْرٌ وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
وَالْيَوْمَ بِاللَّهِ تَوَمَّنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَرُدُّوهُ شَيْءٍ فِي تَنَزَعْتُمْ
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرِ ﴿٥٩﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisaa' ayat 59)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa mencurahkan rahmat taufik dan hidayahnya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan sebagai salah satu tugas akhir untuk syarat kelulusan dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.”

Shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad Saw yang telah membimbing kita semua umat manusia dari zaman kegelapan atau zaman jahilliyah menuju jalan yang terang.

Selanjutnya saya sebagai peneliti secara khusus menghanturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Drs. H.A. Muhtadi Ridwan, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ayah dan Ibu tersayang yang tulus mendoakan dan memberikan dorongan secara moril maupun materiil selalu mohon doa restu untuk menggapai semua cita-cita.
5. Bapak. Drs. Siswanto, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu mengurus berbagai masalah yang saya hadapi.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah tulus membagikan ilmunya.
7. Segenap pengurus serta karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung yang telah memberikan pelayanan yang baik selama proses pelaksanaan penelitian.
8. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, namun tidak bisa saya sebutkan disini satu persatu jasamu akan selalu kuingat.

Atas semua bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya semoga menjadi amal kebaikan yang tidak akan terhenti pahalanya.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Mudah-mudahan hasil laporan penelitian ini banyak memberi manfaat bagi penulis dan bagi pembaca lain.

Malang, 28 Juni 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Batasan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitan Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori.....	13
2.2.1 Kecerdasan Emosional	13
2.2.2 Percaya Diri	19
2.2.3 Produktivitas Kerja	21
2.2.4 Koperasi	27
2.3 Kerangka Berfikir	45
2.4 Model Konsep	46
2.5 Model Hipotesis	46
2.6 Hipotesis	46
BAB III : METODE PENELITIAN	48
3.1 Lokasi Penelitian	48
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	48

3.3	Populasi dan Sampel.....	48
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5	Data dan Jenis Data.....	51
3.6	Teknik Pengumpulan Data	52
3.7	Instrumen Penelitian	53
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	54
3.9	Uji Instrumen Penelitian	59
3.10	Metode Analisis Data	62
BAB IV	: PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL	
	PENELITIAN	68
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	68
4.2	Hasil Analisis Data	86
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	104
BAB V	: PENUTUP.....	128
5.1	Kesimpulan.....	128
5.2	Saran	130

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 : Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 : Pengambilan Sampel	50
Tabel 3.2 : Variabel dan Skala	53
Tabel. 3.3 : Konsep, variabel, Indikator, dan Item	54
Tabel. 4.1 : Jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Tabel. 4.2 : Jumlah responden berdasarkan Usia	86
Tabel. 4.3 : Jumlah responden berdasarkan Status Pernikahan.....	87
Tabel. 4.4 : Jumlah responden berdasarkan Pendidikan	87
Tabel. 4.5 : Jumlah responden berdasarkan Masa Kerja.....	88
Tabel 4.6 : Crostab jenis kelamin	88
Tabel 4.7 : Crostab usia.....	89
Tabel 4.8 : Crostab status pernikahan	90
Tabel 4.9 : Crostab pendidikan.....	91
Tabel 4.10 : Crostab masa kerja	92
Tabel 4.11 : Item valid dan gugur skala kecerdasan emosional	94
Tabel. 4.12 : Item valid dan gugur skala kepercayaan diri	95
Tabel. 4.13 : Item valid dan gugur skala produktivitas kerja.....	96
Tabel. 4.14 : Uji reliabilitas skala kecerdasan emosional	97
Tabel. 4.15 : Uji reliabilitas skala kepercayaan diri	97
Tabel 4.16 : Uji reliabilitas skala produktivitas kerja	98
Tabel 4.17 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kecerdasan Emosaional	99
Tabel 4.18 : Hasil Uji t Kecerdasan Emosional	101

Tabel 4.19 : Hasil Uji F Kecerdasan Emosional	103
Tabel 4.20 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kepercayaan diri.....	115
Tabel 4.21 : Hasil Uji t Kepercayaan diri	117
Tabel 4.22 : Hasil Uji F Kecerdasan Emosional	120

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Berpikir	45
Model Konsep	46
Model Hipotesis	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 : Biodata Peneliti
- Lampiran 3 : Surat keterangan izin penelitian
- Lampiran 4 : Kuesioner
- Lampiran 5 : Struktur Organisasi
- Lampiran 6 : Daftar Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung
- Lampiran 7 : *Output Uji Instrumen*
- Lampiran 8 : *Output Crosstabulation*
- Lampiran 9 : *Output Analisis Regresi Linear Berganda*

ABSTRAK

Eka Budhi Prasetya, 2010. SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung".

Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kepercayaan diri, Produktivitas Kerja

Pilar pendukung suksesnya industri adalah produktivitas kerja. Sejauh mana sebuah usaha dalam memproduksi sangat ditentukan oleh karyawan atau para pekerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan, dimana seorang karyawan mempunyai kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial sebagai variabel kecerdasan emosional dan percaya kepada kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki konsep diri yang positif, dan berani mengungkapkan pendapat sebagai variabel kepercayaan diri.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan KAN Jabung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian berjumlah 33 responden yang dipilih dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode angket berupa skala. Analisa data penelitian ini menggunakan teknik *Regresi Linier Berganda*, dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *independen* (kecerdasan emosional dan kepercayaan diri) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung secara simultan, yaitu $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8.560 \geq 2.71$), dan ($9.079 \geq 2.93$) dengan $sig.0,000 < 0.05$. Sedangkan secara parsial, variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah motivasi dalam kecerdasan emosional, dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.335 \geq 2.048$ dan variabel dalam kepercayaan diri yang paling dominan adalah percaya kepada kemampuan diri sendiri yang mempunyai nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.186 \geq 2.045$.

ABSTRACT

Eka Budhi Prasetya, 2010. Thesis. Title: "Influence of Emotional Intelligence and Confidence To Productivity of Employees of Cooperative Agro Niaga (KAN) Jabung".

Advisors: Siswanto, SE., M. Si

Keywords: Emotional Intelligence, Confidence, Work Productivity

Pillars supporting the success of the industry is labor productivity. The extent to which a business can produce is largely determined by the employee or his workers. Some factors affecting productivity such as the emotional intelligence and confidence of employees, where an employee has self-awareness, self-regulation, motivation, empathy and social skills functioning as variable of emotional intelligence and trust in the self-ability, act independently in making decisions, have positive self concept, and dared to express an opinion as an variable of self-confidence.

This research was conducted at Agro Niaga (KAN) Cooperation of Jabung, with the aim to analyze influence of emotional intelligence and confidence to the labor productivity at Jabung KAN.

This study uses quantitative methods. The total research subjects are 33 respondents selected using proportionate stratified random sampling. In collecting data, researchers used a questionnaire method of scale. This study uses data analysis techniques Regression, SPSS version 16.0 for Windows.

The research shows that the independent variable (emotional intelligence and confidence) has a significant impact on employee productivity of Agro Niaga (KAN) Cooperation of Jabung simultaneously, that is $F_{count} \geq F_{Table}$ ($8.560 \geq 2.21$), and ($9.079 \geq 2.93$) with $sig.0.000 < 0.05$. While partially, variable that have a dominant influence on the productivity of labor is the motivation in emotional intelligence, with a t value is $3.335 \geq 2.048$ and variable self-confidence that is dominant is believing in self-ability with t value table is $3.186 \geq 2.045$.

المستخلص

ايكا بودي فراستيا، 2010 أثر القوة النفسية و الإعتماد على النفس على إنتاجية عمال في جابونج.

المشرف: سيسوانطا الماجستير.

الفكرة الرئيسية: القوة النفسية والإعتماد على النفس وإنتاج العمل.

مبدأ دفاع انتاج الصناعة هو انتاج العمل ثم قدر لانتاج كل السعي في المنتج الذي يتعلق بالعمال فيها. ومن عوامل التي تتأثر انتاج العمل هي مهارة النفس واعتمادها العمال الذين لهم عرف نفوسهم ورتبها وشجاعتها وتعاونها ومهارتها الاجتماعية وهي من مهارة النفس واعتماد على كفاءة نفوسهم وقدروا فعل ما عرفواها الخير لنفوسهم في كل مسؤوليتهم وكذلك لهم المقترح الايجابي ثم عبروا ما رأيهم لاعتماد نفوسهم على كل المشكلات.

و فعل هذا البحث في التعاون المزرعة البيعية في جابونج، وبالإضافة هدفه أن يبحث تأثر المتنوعان في مهارة النفس واعتمادها على انتاج عمل العمال في التعاون المزرعة البيعية جابونج.

و في هذا البحث بمنهج الكمي، وموضوع البحث بثلاثة وثلاثون مسؤولا الذين اختارهم باندفاع المسؤول التخطي. (proportionate random sampling) و في جمع البيانات، أن الباحث قد استخدمه الاستفتاء الذي ظهره مقياسا. وأما تحليل البيانات في هذا البحث باستخدام انخطاط الخطوط المركبة (regresi linier berganda). بما من البرنامج spss من 16.0 للشاشة.

وبدأ انتاج هذا البحث أن يدل على المتنوعة النفسية) مهارة النفس واعتمادها (لها أثر المهم لانتاج عمل العمال في التعاون المزرعة البيعية جابونج ممثلة، هي ف الحساب $> 8,560 < 2,93$ و $9,079 < 2,93$ بالمهم $0, 0 < 500,0 < 000$ وأما وصفا أن لها عوامل متأثرة أكثر على انتاج العمل هي الشجاعة في المتنوع له مهارة النفس بقيمة ت الحساب $> 2, 3 > 048, 335$ وعوامل في اعتماد النفس أكثر فيه اعتماد على كفاءة نفوسهم التي لها قيمة ت الحساب $> 3, 2 > 045, 186$.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua alasan mengenai hal ini, *pertama*, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi - sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. (Rachmawati, 2008:7). Efektivitas dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia, oleh karena itu setiap perusahaan atau instansi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Akan tetapi sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin yang setiap harinya harus bekerja dan apabila sudah rusak mesin itu akan dibuang. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. Hal ini lah yang disebut dengan kecerdasan emosional. Menurut Goleman dalam Casmini (2007) Kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang

semuanya itu akan mempengaruhi seseorang dalam bertindak dalam kehidupannya.

Daniel Goleman menyimpulkan bahwa “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi.” Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu. (Mangkunegara, 2008:163)

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustafa Eq (2007) tentang pengaruh kecerdasan emosional yang mempunyai variabel-variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kelima variabel kecerdasan emosional tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional ada satu hal yang patut menjadi pertimbangan. Hal itu adalah kepercayaan diri. Menurut Goleman (2003) (dalam Rissy dan Aziza, 2006, Ratna, 2007 ; 22), kepercayaan diri adalah kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri. Orang dengan kecakapan ini akan berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya, berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan

bersedia berkorban demi kebenaran serta tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Eka Maslahah (2007) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi dan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi menyimpulkan bahwa tingkat pemahaman akuntansi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri merupakan variabel yang menjadi penghubung antara kecerdasan emosional dan pemahaman akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Weni Utami yang berjudul korelasi kepercayaan diri dan kematangan emosi dengan kompetensi sosial remaja di pondok pesantren menyimpulkan bahwa kepercayaan diri yang mempunyai variabel percaya kepada kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki konsep diri yang positif, berani mengungkapkan pendapat dan kematangan emosi berpengaruh terhadap kompetensi sosial seorang remaja.

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain. (Sirait, 2006:248)

Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan hasil-hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung produktivitas kerja dan juga perlu diketahui produktivitas kerja karyawan yang sudah dimiliki. Tidak terkecuali di Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung. Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung adalah koperasi yang mempunyai banyak unit-unit usaha. Unit-unit usaha itu antara lain unit sapi perah, unit simpan pinjam, unit KAN trading, unit angkutan, unit tebu rakyat, dll. Jasa yang ditawarkan adalah melayani masyarakat. Koperasi KAN jabung merupakan salah satu koperasi terbaik di Indonesia. Salah satu prestasi yang terbaru adalah pada tahun 2009 mendapatkan penghargaan sebagai supplier susu terbaik.

Setiap unit usaha di KAN Jabung dipimpin oleh seorang kepala bagian dan nantinya akan dipertanggung jawabkan kepada manajer divisi masing-masing unit usaha. Jadi setiap unit usaha dituntut agar pekerjaannya sesuai dengan harapan agar produktivitas terwujud, yaitu sesuai dengan kualitas dan kuantitas dan waktu yang telah ditentukan. Karena menurut Sedarmayanti (2009) dalam bukunya mengatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Banyaknya unit-unit usaha yang ada di KAN Jabung membuat bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan menjadi berbeda dan kompleks, namun itu tidak berarti pekerjaan itu harus dikerjakan sendiri, tetapi saling membantu agar dapat terwujudnya tujuan bersama atau tujuan organisasi. Oleh karena itu usaha-usaha peningkatan dan perbaikan kemampuan baik individu atau kelompok harus terus dilakukan. Oleh karena itu dalam masalah ini peneliti ingin mengetahui dan menulis tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Percaya Diri terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel-variabel dalam kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung?
2. Apakah variabel-variabel dalam kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung?
3. Variabel-variabel dalam kecerdasan emosional manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung?

4. Apakah variabel-variabel dalam kepercayaan diri mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung?
5. Apakah variabel-variabel dalam kepercayaan diri mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung?
6. Variabel-variabel dalam kepercayaan diri manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
2. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
3. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam kecerdasan emosional manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.

4. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam kepercayaan diri mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
5. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam kepercayaan diri mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
6. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam kepercayaan diri manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung?

1.4 Batasan Penelitian

Agar pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih terarah, maka penelitian ini hanya mencakup kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Daniel Goleman, kepercayaan diri yang dikemukakan oleh Lauster, dan indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti..

Variabel kecerdasan emosional meliputi :

- 1) Kesadaran diri yaitu mengetahui apa yang dirasakan dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan.
- 2) Pengaturan diri yaitu mengendalikan emosi dalam diri sehingga pekerjaan tidak menimbulkan kesalahan.
- 3) Motivasi yaitu dorongan yang timbul dalam diri sendiri untuk mencapai tujuan.
- 4) Empati yaitu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

5) Keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Variabel kepercayaan diri yang meliputi :

- 1) Percaya kepada kemampuan sendiri yaitu suatu keyakinan atas diri sendiri.
- 2) Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, yaitu dapat bertindak dalam mengambil keputusan terhadap apa yang dilakukan secara mandiri tanpa adanya keterlibatan orang lain.
- 3) Memiliki konsep diri yang positif yaitu adanya penilaian yang baik dari dalam diri sendiri.
- 4) Berani mengungkapkan pendapat yaitu suatu sikap untuk mampu mengutarakan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan.

Indikator produktivitas kerja yaitu :

- 1). Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dicapai.
- 2). Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.
- 3). Ketepatan waktu, yaitu ketepatan dengan waktu yang telah ditentukan

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta mampu memahami kecerdasan emosional dan kepercayaan diri pada suatu perusahaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan selama ini.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjalin kerjasama antara pihak akademisi dengan pihak praktisi. Serta mampu memberikan tambahan khasanah keilmuan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

c. Bagi Praktisi

Bisa memberikan masukan kepada praktisi berupa informasi tentang kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan sehingga diketahui produktivitas kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Zainal Mustafa Eq dan Agus R (2007) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada fungsi operasi dan penunjang PT. Pertamina (persero) unit pengolahan balongan indramayu. Dimana ada pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional secara parsial dan secara simultan. Secara parsial semua variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial mempunyai nilai signifikansi dibawah 0.05 sehingga kelima variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan mempunyai nilai signifikansi 0.000 dengan taraf signifikansi 95% dan nilai R Square sebesar 0.962, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kelima variabel kecerdasan emosional secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dan ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 96.2%

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Eka Maslahah (2007) yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi dengan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi. Dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari kelima variabel kecerdasan emosional terhadap pemahaman akuntansi, dan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepercayaan diri terhadap kelima variabel kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderator (penghubung).

Dengan kepercayaan diri yang tinggi maka hubungan kecerdasan emosional dan pemahaman akuntansi akan semakin kuat.

Dalam penelitian Ahmad Alwani (2007) yang berjudul Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Semarang memperoleh hasil bahwa secara simultan dan parsial kelima variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian Sri Weni Utami berjudul korelasi kepercayaan diri dan kematangan emosi dengan kompetensi sosial remaja di pondok pesantren. Dimana terdapat pengaruh antara kepercayaan diri dan kematangan emosi dengan kompetensi sosial remaja di pondok pesantren kota lamongan. Dari hasil analisis didapatkan R Square = 0.492, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari kepercayaan diri dan kematangan emosi sebesar 49% terhadap kemampuan kompetensi sosial pada remaja.

Tabel 2.1

Kajian empiris hasil-hasil penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Saran-saran
1	Zainal Mustafa Eq dan Agus R (2007)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada fungsi operasi dan penunjang PT.Pertamina (Persero) unit	Mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan	Analisis regresi dan korelasi linier berganda	Adanya pengaruh signifikan indikator-indikator kecerdasan emosional terhadap produktifitas kerja	Menambah variabel lain agar semakin banyak referensi untuk penelitian-

		pengolahan Balongan Indramayu			karyawan	penelitian kedepan yang sejenis
2	Ratna Eka Maslahah (2007)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi dan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi	Mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi dengan kepercayaan diri sebagai variabel penghubung	Analisis regresi dan moderating regression analysis	Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi dengan kepercayaan diri sebagai variabel moderasi (penghubung)	Sebaiknya sampel diambil dari satu tempat agar hasil penelitian yang dihasilkan lebih spesifik
3	Ahmad Alwani (2007)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Semarang	Mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor	Analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor	Menambah variabel lain agar semakin banyak referensi untuk penelitian-penelitian kedepan yang sejenis
4	Sri Weni Utami	Korelasi kepercayaan diri dan kematangan emosi dengan kompetensi sosial remaja di pondok pesantren kota Lamongan	Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepercayaan diri dan kematangan emosi dengan kompetensi sosial remaja	Multiple Regression Analisis	Terdapat pengaruh antara kepercayaan diri dan kematangan sosial terhadap kompetensi sosial remaja	lebih dijelaskan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kompetensi remaja.

						Misalnya jenis kelamin, lama di pondok, tingkat pendidikan, dll.
5	Eka Budhi Prasetya (2010)	Pengaruh Kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung	Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan	Analisis Regresi Berganda		

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2010

Dari penelitian-penelitian terdahulu dan penelitian ini terdapat beberapa kesamaan dalam mengambil variabel-variabel penelitian baik variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri. Metode penelitian pun hampir sama yaitu menggunakan metode regresi. Tetapi ada perbedaan dalam penelitian kali ini yaitu ditambah dengan menggunakan metode crosstab. Tujuan dari penggunaan metode crosstab ini adalah untuk mengetahui dan memperjelas tentang produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1. Kecerdasan Emosional

Dari segi etimologi, emosi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang bearti “*menggerakkan, bergerak.*” Kemudian ditambah dengan awalan

“e-“ untuk memberi arti “*bergerak menjauh.*” Makna ini menyiratkan kesan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam hal emosi. Seseorang akan merasa sedih ketika melihat film dengan cerita yang sedih, suatu karyawan merasa takut ketika mendapat peringatan oleh manajernya, hal inilah yang dapat disebut sebagai emosi. Jadi emosi itu tidak dapat disimpulkan adalah suatu keadaan di mana seseorang itu meluapkan kemarahannya.

Menurut Hude (2006:18) emosi adalah suatu gejala psiko-fisiologis yang menimbulkan efek pada persepsi, sikap, dan tingkah laku, serta mengejawantah dalam bentuk ekspresi tertentu. Emosi dirasakan secara psiko-fisik karena terkait langsung dengan jiwa dan fisik. Ketika emosi bahagia meledak-ledak, ia secara psikis memberi kepuasan, tetapi secara fisiologis membuat jantung berdebar-debar atau langkah kaki terasa ringan, juga tak terasa ketika berteriak puas kegirangan. Namun hal-hal yang disebutkan ini tidak spesifik terjadi pada semua orang dalam seluruh kesempatan. Kadangkala orang bahagia, tetapi justru meneteskan air mata, atau kesedihan yang sama tidak membawa kepedihan yang serupa.

Richard S lazarus mendefinisikan emosi sebagai “reaksi-reaksi organisme yang rumit dan terpola mengenai bagaimana kita berpikir mengenai apa yang kita lakukan sepanjang hidup untuk bertahan hidup dan memeriahkan hidup serta untuk mencapai apa yang kita inginkan untuk diri kita sendiri. (Kreitner, 2005:191)

Jadi emosi adalah suatu hal yang senantiasa menyertai hidup kita dalam berekspresi, apakah itu marah, benci, cinta, takut, dll. Menurut Suharsono (2005:114) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan “*diri*” sendiri. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam “*mengelola*” ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat orang banyak.

Menurut Davies dan kawan kawan dalam Casmini (2007:17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan emosi tersebut untuk menuntun proses berfikir serta perilaku seseorang. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang unik yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga hal ini merupakan suatu yang amat penting dalam kemampuan psikologis seseorang.

Goleman dalam Casmini (2007:22) menyebutkan lima unsur kecerdasan emosional, yaitu :

1. Kesadaran diri (*Self-Awareness*) : yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri (*Self-Regulation*) : yaitu menangani emosi kita

sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas ; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran ; mampu segera pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Motivation*) : yaitu menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati (*Empathy*) : yaitu merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. Keterampilan Sosial (*Social Skill*) : yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial ; berinteraksi dengan lancar ; menggunakan keterampilan – keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, serta untuk bekerja sama dalam tim.

Kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang itu mampu mengenali dan mengendalikan emosinya sehingga emosi itu dapat digunakan dengan sebaik-baiknya untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan.

Islam juga membahas masalah emosi ini. Utsman Najati (2005) dalam Casmini (2007:33) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah lolos dari jebakan setan. Allah SWT membekali manusia dengan emosi atau perasaan, mendorong manusia untuk hidup eksis dan selaras. Emosi manusia seperti marah, mendorong diri untuk dapat mempertahankan jiwanya dan berjuang untuk mempertahankan eksistensi dirinya. Emosi takut mendorong seseorang untuk menghindarkan diri dari marabahaya yang mengancamnya. Emosi cinta menjadikan seseorang dapat menikmati rasa kasih sayang terhadap lawan jenis, sehingga dapat mempertahankan eksistensi jenisnya.

Islam tidak pernah menafikan kebutuhan fisiologis alamiah manusia yang bersifat fitrah, seperti emosi. Islam hanya menekankan pentingnya mengontrol dan mengendalikan emosi agar tidak berlebihan. Kesadaran ini menurut Najati (2005) dalam Casmini (2007:33) diawali oleh pengenalan halal dan haram suatu tindakan, dan setelah kesadaran tercapai maka kehati-hatian dan kewaspadaan sangat dianjurkan.

Salah satu bentuk dari emosi adalah marah. Marah merupakan satu bentuk emosi penting yang menjalankan fungsi bagi manusia, di mana ia akan membantu seseorang untuk melindungi dirinya. Nabi Saw melarang kepada para sahabat melakukan vonis atau mengambil keputusan dalam keadaan marah. Nabi juga mengatakan tidak sah seorang suami mengambil keputusan talaq pada saat yang bersangkutan sedang dalam keadaan marah.

Pengendalian diri pada saat marah sangat diperlukan, bahkan seseorang yang dapat mengendalikan diri di saat marah berarti ia telah menyelamatkan dirinya sendiri. Orang yang marah punya kebiasaan mengambil jalan atau tindakan semuanya tanpa adanya pertimbangan yang benar, akibatnya banyak orang yang mengambil jalan pintas yang dapat merugikan dirinya bahkan keselamatan jiwanya.

Dalam pandangan agama, orang yang di anggap kuat bukanlah orang yang gagah perkasa, berbadan kekar dan sebagainya. Orang yang kuat adalah orang yang mampu mengendalikan dirinya di saat marah. Hal ini sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Tirmidzi yaitu :

حَدَّثَنَا عَبَّاسُ بْنُ مُحَمَّدٍ الدُّورِيُّ وَغَيْرُهُ وَاحِدٍ قَالُوا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ يَزِيدَ الْمُقْرِيُّ حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ أَبِي أَيُّوبَ حَدَّثَنِي أَبُو مَرْحُومٍ عَبْدُ الرَّحِيمِ بْنُ مَيْمُونٍ عَنْ سَهْلِ بْنِ مُعَاذِ بْنِ أَنَسِ الْجُهَنِيِّ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ كَظَمَ غَيْظًا وَهُوَ يَسْتَطِيعُ أَنْ يُنْفِذَهُ دَعَاهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَى رُءُوسِ الْخَلَائِقِ حَتَّى يُخَيَّرَهُ فِي أَيِّ الْحُورِ شَاءَ قَالَ هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ غَرِيبٌ

"Telah menceritakan Abbas bin Muhammad Ad Duri dan lebih dari satu orang perawi berkata, Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Yazid Al Muqri Telah menceritakan kepada kami Sa'id bin Abu Ayyub Telah menceritakan kepadaku Abu Marhum Abdurrahim bin Maimun dari Sahl bin Mu'adz bin Anas Al Juhani dari bapaknya dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Barangsiapa yang menahan amarahnya, sedangkan ia mampu untuk menumpahkannya, maka Allah akan memanggilnya kelak pada hari kiamat di atas kepada seluruh makhluk, sehingga Allah memberikannya pilihan yang ia inginkan." Ini adalah hadits hasan gharib."

Ketika seseorang itu mendapatkan pekerjaan yang banyak tetapi dengan emosi yang stabil dia bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka orang tersebut mempunyai kecerdasan emosional yang baik,

karena apabila pekerjaannya itu disikapi dengan emosi yang buruk maka pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik pula.

2.2.2. Percaya Diri

Orang yang percaya diri mempunyai sikap yang luwes, lebih bersedia mengambil resiko-resiko, dan menikmati pengalaman-pengalaman yang baru. Mereka merasa senang dengan dirinya dan cenderung bersikap santai di dalam situasi-situasi sosial. (Davies, 2004:3)

Menurut Lie (2003;4) Individu yang sehat mempunyai percaya diri yang memadai. Percaya diri berarti yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah. Dengan percaya diri, seseorang merasa dirinya berharga dan mempunyai kemampuan menjalani kehidupan, mempertimbangkan berbagai pilihan dan membuat keputusan sendiri. Ciri-ciri perilaku yang mencerminkan percaya diri adalah :

- a. Yakin kepada diri sendiri
- b. Tidak bergantung kepada orang lain
- c. Tidak ragu-ragu
- d. Merasa diri berharga
- e. Tidak menyombongkan diri
- f. Memiliki keberanian untuk bertindak

Menurut Lauster (dalam Sri Weni Utami), terdapat beberapa karakteristik untuk menilai kepercayaan diri individu, diantaranya:

- a. Percaya kepada kemampuan sendiri, yaitu suatu keyakinan atas diri sendiri terhadap segala fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi serta mengatasi fenomena yang terjadi tersebut.
- b. Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, yaitu dapat bertindak dalam mengambil keputusan terhadap apa yang dilakukan secara mandiri tanpa adanya keterlibatan orang lain. Selain itu, mempunyai kemampuan untuk meyakini tindakan yang diambilnya tersebut,
- c. Memiliki konsep diri yang positif, yaitu adanya penilaian yang baik dari dalam diri sendiri, baik dari pandangan maupun tindakan yang dilakukan yang menimbulkan rasa positif terhadap diri sendiri.
- d. Berani mengungkapkan pendapat, yaitu adanya suatu sikap untuk mampu mengutarakan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau hal yang dapat menghambat pengungkapan perasaan tersebut.

Orang yang memiliki percaya diri dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tahapan perkembangannya dengan baik atau setidaknya memiliki kemampuan untuk belajar cara-cara menyelesaikan tugas tersebut. Orang yang percaya diri mempunyai keberanian dan kemampuan untuk meningkatkan prestasinya sendiri. Selanjutnya orang yang percaya diri juga akan dipercaya orang lain.

Dalam Al Qur'an Allah SWT telah berfirman dalam QS Ali Imran ayat 139 yaitu :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

139. *Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.*

Maksud ayat di atas adalah kita sebagai manusia harus percaya kepada kemampuan diri sendiri, kita tidak boleh merasa lemah. Manusia adalah khalifah di muka bumi, jadi manusia diberi kebebasan untuk mengelola sumber daya yang ada di bumi untuk dimanfaatkan dalam kehidupannya. Manusia mempunyai derajat yang lebih tinggi daripada makhluk apapun yang ada, oleh karena itu kita sebagai manusia harus percaya kepada diri sendiri bahwa kita sesungguhnya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

2.2.3. Produktivitas Kerja

Di dalam Encyclopedia Britanica (Sedarmayanti, 2009:56) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Sirait (2006) dalam bukunya menyatakan produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

*Produktivitas adalah suatu sikap mental;
Menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin, dan
Mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini.*

Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan-kemajuan di segala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam tetap di tempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan.

Menurut Benardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:200), ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain :

1. Knowledge.
2. Skills
3. Abilities.
4. Attitude.
5. Behaviors.

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti ketrampilan computer, ketrampilan bengkel, dll. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan di atas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan disini misalnya seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simpel, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-

kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Sedarmayanti (2009) dalam bukunya mengatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, capital, bahan, teknologi dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu, yang dapat juga disebut sebagai produktivitas parsial.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan

tenaga kerja dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Sedarmayanti, 2009:71), enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Dalam islam seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadis berikut : (Nurdiana, 2008:205-207)

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ
خَيْرٍ أَحْرَصٌ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِينُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزُ وَإِنْ أَصَا
بِكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ
وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata : “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu”, tetapi katakanlah:”Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku”. Berandai-andai itu adalah perbuatan setan.”
(Matan lain : Ibnu Majah 726, Ahmad 8436,8473)

Hadis ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara :

a) Memperkuat keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik di dunia maupun akhirat, jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Kuat dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

b) Menggali kemampuan (Ability)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi

kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan. Kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja yang dilakukan seseorang dengan baik.

c) Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai, dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakannya.

Selain itu, seorang muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah, dan istirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya secara tepat dan cepat untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu.

Dengan demikian dalam bekerja seorang mukmin hendaknya mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas keimanan dan kerja (quality) dan ketepatan atau kecepatan waktu (quick) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (quantity) dengan menganjurkan memperbanyak amal saleh dan usaha keras.

2.2.4. Koperasi

2.2.4.1 Pengertian

Istilah koperasi berasal dari bahasa Inggris *co-operation* yang berarti *usaha bersama*. Dengan arti seperti itu, segala bentuk pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama sebenarnya dapat disebut sebagai koperasi. Tetapi yang dimaksud dengan koperasi dalam hal ini bukanlah segala bentuk pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dalam arti yang sangat umum tersebut. Yang dimaksud dengan koperasi di sini adalah suatu bentuk perusahaan yang didirikan oleh orang-orang tertentu, untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, berdasarkan ketentuan dan tujuan tertentu pula.

Secara umum koperasi dipahami sebagai perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka, melalui pembentukan sebuah perusahaan yang dikelola secara demokratis. Berikut adalah dua pengertian koperasi sebagai pegangan untuk mengenal koperasi lebih jauh.

Koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum yang lemah untuk membela keperluan hidupnya. Mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos yang semurah-murahnya, itulah yang dituju. Pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan (Hatta, 1954)

Koperasi adalah suatu perkumpulan orang, biasanya yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang melalui suatu bentuk organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis, masing-masing

memberikan sumbangan yang setara terhadap modal yang diperlukan, dan bersedia menanggung resiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan (ILO, 1966 dikutip dari Edilius dan Udarsono, 1993)

Dasar hukum keberadaan koperasi di Indonesia adalah pasal 33 UUD 1945 dan Undang-undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian. Dalam penjelasan pasal 33 UUD 1945 antara lain dikemukakan : “...perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi.” Sedangkan menurut pasal 1 UU No. 25/1992, yang dimaksud dengan koperasi di Indonesia adalah :

...badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Berdasarkan kutipan penjelasan pasal 1 UU No. 25/1992 tersebut, dapat diketahui bahwa koperasi di Indonesia tidak semata-mata dipandang sebagai bentuk perusahaan sebagaimana halnya Perseroan Terbatas, Firma, atau perusahaan komanditer (CV). Selain dipandang sebagai bentuk perusahaan yang memiliki asas dan prinsip tersendiri, koperasi di Indonesia juga dipandang sebagai alat untuk membangun sistem perekonomian. (Baswir, 2000;1-6)

2.2.4.2. Landasan, Asas Dan Tujuan Koperasi

Landasan koperasi Indonesia adalah pedoman dalam menentukan arah, tujuan, peran, serta kedudukan koperasi terhadap pelaku-pelaku ekonomi lainnya. Sebagaimana dinyatakan dalam UU No. 25/1992 tentang pokok-pokok perkoperasian, koperasi di Indonesia mempunyai landasan sebagai berikut: (Baswir, 2000;36-41)

2.2.4.2.1 Landasan Idiil

Sesuai dengan bab II UU No. 25/1992, landasan idiil koperasi Indonesia adalah Pancasila. Penempatan Pancasila sebagai landasan koperasi Indonesia ini didasarkan atas pertimbangan bahwa Pancasila adalah pandangan hidup dan ideologi bangsa Indonesia. Ia merupakan jiwa dan semangat bangsa bangsa Indonesia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, serta merupakan nilai-nilai luhur yang ingin diwujudkan oleh bangsa Indonesia dalam kehidupan sehari-harinya.

Dengan kedudukan seperti itu, maka wajar bila Pancasila diterima sebagai landasan idiil koperasi ataupun organisasi-organisasi lainnya di Indonesia. Pancasila, dengan masing-masing silanya, akan menjadi pedoman yang akan mengarahkan semua tindakan koperasi dan organisasi-organisasi lainnya itu dalam mengemban fungsinya masing-masing di tengah-tengah kehidupan masyarakat.

Pancasila yang dimaksud di sini adalah rumusan yang ada di dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke empat, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia,

kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2.2.4.2.2. Landasan Struktural

Selain menempatkan Pancasila sebagai landasan idiil koperasi Indonesia, Bab II UU No. 25 tahun 1992 menempatkan UUD 1945 sebagai landasan struktural koperasi Indonesia. UUD 1945, sebagaimana diketahui, merupakan aturan pokok organisasi negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila. Dalam undang-undang dasar 1945 terdapat berbagai ketentuan yang mengatur berbagai aspek kehidupan bangsa Indonesia dalam bernegara. Dalam UUD 1945 kita menemukan mekanisme hubungan antar lembaga-lembaga Negara, kedudukan, tugas dan wewenang masing-masing lembaga Negara, serta ketentuan-ketentuan lain yang dipandang perlu keberadaannya sebagai pedoman dasar penyelenggaraan negara Republik Indonesia.

2.2.4.3. Asas Koperasi

UU No. 25/1992, pasal 2, menetapkan kekeluargaan sebagai asas koperasi. Sejahtera bentuk-bentuk perusahaan lainnya tidak dibangun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan, semangat kekeluargaan ini merupakan pembeda utama antara koperasi dengan bentuk-bentuk perusahaan lainnya. Dengan diangkatnya semangat kekeluargaan sebagai asas koperasi, maka ia diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran pada

masing-masing orang yang terlibat dalam organisasi koperasi, untuk senantiasa bekerjasama dengan anggota-anggota koperasi lainnya, dengan rasa setia kawan yang tinggi.

Rasa setia kawan yang tinggi ini sangat penting artinya bagi perkembangan usaha koperasi. Sebab rasa setia kawan akan mendorong setiap anggota koperasi untuk merasa sebagai satu keluarga besar yang senasib dan sepenanggungan dalam memenuhi hajat hidupnya. Disamping itu, kehendak untuk bersatu, bekerja sama dan tolong menolong, memang hanya dapat tumbuh di dalam koperasi, bila ia bertolak dari rasa setia kawan.

2.2.4.4. Tujuan Koperasi

Tujuan koperasi Indonesia dalam garis besarnya meliputi tiga hal sebagai berikut :

1. Untuk memajukan kesejahteraan anggotanya.
2. Untuk memajukan kesejahteraan masyarakat, dan
3. Turut serta membangun tatanan perekonomian nasional.

Dengan ketiga tujuan tersebut, mudah dimengerti bila koperasi mendapat kedudukan yang sangat terhormat dalam perekonomian Indonesia. Ia tidak hanya merupakan satu-satunya bentuk perusahaan yang secara konstitusional dinyatakan sesuai dengan susunan perekonomian yang hendak dibangun di negeri ini, tapi juga dinyatakan sebagai soko guru perekonomian nasional.

2.2.4.5. Prinsip-Prinsip Koperasi

Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 5 ayat 1 Undang-undang No. 25/1992. koperasi Indonesia melaksanakan prinsip-prinsip koperasi sebagai berikut: (Baswir, 2000;50-52)

1. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka.

Berdasarkan prinsip keanggotaan yang bersifat sukarela dan terbuka ini, maka setiap warga Negara Indonesia pada dasarnya memiliki hak untuk masuk menjadi anggota koperasi, sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan pasal 5 UU No. 25/1992, sifat sukarela dalam keanggotaan koperasi mengandung makna bahwa menjadi anggota koperasi tidak boleh dipaksakan oleh siapapun. Sifat kesukarelaan juga mengandung makna bahwa seorang anggota dapat menyatakan mengundurkan diri dari koperasinya sesuai dengan syarat yang ditentukan dalam anggaran dasar. Sedangkan sifat terbuka memiliki arti bahwa dalam hal keanggotaan koperasi tidak dilakukan pembatasan atau diskriminasi dalam bentuk apapun.

2. Pengelolaan dilakukan secara demokratis.

Prinsip demokrasi mengungkapkan bahwa pengelolaan koperasi dilakukan atas kehendak dan keputusan para anggota. Para anggotalah yang memegang dan melaksanakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Dalam proses pengambilan keputusan itu, tiap-tiap anggota harus diperlakukan setara. Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 19 ayat 4 UU No. 25/1992 : “setiap anggota mempunyai kewajiban dan

hak yang sama terhadap koperasi sebagaimana diatur dalam anggaran dasar.”

3. Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil dan sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.

Praktik pembagian sisa hasil usaha merupakan praktik usaha koperasi yang berbeda dengan praktik perusahaan-perusahaan lainnya, terutama yang berbentuk perseroan terbatas. Pembagian sisa hasil usaha koperasi kepada para anggotanya didasarkan atas pertimbangan jasa masing-masing anggota dalam usaha koperasi, yaitu yang dihitung berdasarkan besarnya volume transaksi anggota dalam keseluruhan volume usaha koperasi. Cara koperasi membagi sisa hasil usaha ini membuktikan bahwa koperasi adalah usaha yang menjunjung tinggi persamaan derajat di antara anggota terlepas dari jumlah penyertaannya.

4. Pemberian balas jasa yang terbatas pada modal.

Pembatasan bunga atas modal merupakan cerminan bahwa koperasi selain menaruh perhatian terhadap pemberian imbalan yang wajar terhadap partisipasi anggotanya, juga mendorong tumbuhnya rasa kesetiakawanan antarsesama anggota Koperasi. Selain itu, hal tersebut juga menunjukkan bahwa dalam jiwa tiap-tiap anggota koperasi tumbuh rasa solidaritas untuk saling tolong menolong antar anggota yang kuat terhadap yang lemah. Dengan demikian, setiap

anggota yang mengalami kesulitan ekonomi tetap memiliki peluang untuk memperbaiki kondisi ekonominya.

5. Kemandirian.

Salah satu sasaran utama pembangunan koperasi di Indonesia adalah peningkatan kemandiriannya. Ntuk bisa manditi kiperasi haeus mempunyai organisasi dan usaha yang berakar kuat dalam kehidupan masyarakat. Agar koperasi dapat mengakar dalam kehidupan masyarakat maka keberadaan koperasi harus dapat diterima ole masyarakat. Agar bisa diterima oleh masyarakat maka koperasiharus mampu memperjuangkan kepentingan dan peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

2.2.4.6. Keanggotaan Koperasi

Sesuai dengan keanggotaan yang terdapat dalam UU No. 25/1992, salah satu syarat pendirian koperasi di Indonesia adalah tersedianya 20 orang anggota. Artinya, jumlah minimal anggota pada saat pendirian adalah 20 orang. Walaupun demikian, hal itu tidak bearti bahwa setiap terdapat 20 orang anggota, dapat didirikan sebuah koperasi baru di lingkungan yang telah ada koperasi sejenis. Karena selain memperhatikan aspek jumlah anggota, pendirian sebuah koperasi juga perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kelayakan usaha koperasi, seperti kondisi pasar, kondisi persaingan, dan lain sebagainya.

Setiap warga Negara Indonesia pada dasarnya memiliki hak menjadi anggota koperasi. Tetapi karena koperasi adalah sebuah badan

hukum yang akan melakukan tindakan-tindakan hukum, yang benar-benar dapat diterima sebagai anggota sebuah koperasi hanyalah mereka yang mampu melakukan tindakan hukum atau tindakan koperasi, dan yang memenuhi persyaratan sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi itu.

Sehubungan dengan itu, sesuai dengan salah satu prinsip koperasi, keanggotaan koperasi pada dasarnya bersifat sukarela dan terbuka. Yang dimaksud dengan bersifat sukarela adalah bahwa setiap anggota koperasi mendaftar menjadi anggota koperasi atas kemauan sendiri, dan dapat mengajukan pengunduran diri jika misalnya ia merasa kurang memperoleh manfaat dari usaha koperasi itu, atau karena alasan-alasan lain seperti perindahan alamat, dan lain sebagainya.

Sedangkan yang dimaksud dengan bersifat terbuka adalah bahwa keanggotaan koperasi tidak mengenal diskriminasi dalam bentuk apapun. Setiap orang yang mampu memenuhi syarat – syarat keanggotaan sebuah koperasi dapat diterima menjadi anggota koperasi itu. Syarat-syarat itu misalnya adalah sudah harus dewasa, mampu membayar uang simpanan, bertempat tinggal di daerah kerja koperasi, dan lain sebagainya.

Bila seseorang menyatakan ingin mask menjadi anggota koperasi, pertimbangan yang terpenting adalah: apakah koperasi dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dapat memperbaiki penghidupannya. Jadi tidak semata-mata karena adanya keinginan untuk melipatgandakan uang yang mereka tanamkan dalam usaha koperasi. Hubungan antara usaha koperasi

dengan kepentingan anggota perlu mendapat perhatian. Seseorang menjadi anggota koperasi karena ia berharap dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Semakin banyak hubungan ekonomis antara anggota dengan koperasi, semakin besar kemungkinan berkembangnya koperasi. Dengan demikian pada waktunya nanti, koperasi dapat meningkatkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan. Bila ada anggota yang tidak mempunyai kepentingan dalam usaha koperasi, koperasi dengan sendirinya akan sulit untuk bisa melayani kebutuhan anggota tersebut. Dalam hal demikian koperasi sudah kehilangan wataknya sebagai koperasi sejati dan pasti tidak dapat mempertahankan fungsinya sebagai organisasi ekonomi yang ingin meningkatkan kesejahteraan para anggotanya.

Seorang anggota koperasi yang baik adalah yang mengutamakan pemenuhan semua kewajibannya sebelum menuntut hak-haknya sebagai anggota koperasi. Dengan demikian, seorang anggota koperasi yang baik harus berusaha memenuhi kewajibannya dulu sebelum menuntut hak-haknya.

1. Kewajiban anggota koperasi.

Karena koperasi adalah milik bersama para anggota dan usahanya ditujukan terutama untuk memenuhi kepentingan anggota – anggota itu, maka usaha koperasi sangat bergantung pada partisipasi para anggotanya. Hal ini akan terasa dalam membicarakan kewajiban anggota. Sebab dengan dipenuhinya semua kewajiban oleh para

anggota, pencapaian kemajuan koperasi dapat lebih terjamin. Bila anggota-anggota koperasi tidak memenuhi kewajibannya, maka organisasi dan usaha koperasi tidak akan bisa berjalan sesuai harapan.

Sebagaimana ditegaskan dalam pasal 20 Undang-undang No. 25/1992, kewajiban-kewajiban anggota koperasi meliputi hal-hal sebagai berikut :

- Mematuhi anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi serta semua keputusan yang telah disepakati bersama dalam rapat anggota.
- Berpartisipasi dalam kegiatan usaha yang diselenggarakan oleh koperasi.
- Mengembangkan dan memelihara kebersamaan berdasar atasa asas kekeluargaan.

Sebuah koperasi sebaiknya menetapkan secara jelas dan rinci kewajiban para anggotanya, sehingga yang bersangkutan dapat mengetahuinya. Demikian pula halnya dengan para pengurus koperasi, mereka juga perlu mengetahui dengan jelas semua kewajiban anggota koperasi supaya dapat mengetahui sampai dimana anggota koperasi telah memenuhi kewajibannya.

2. Hak anggota koperasi.

Seperti halnya dengan kewajiban anggota, hak anggota koperasi ada yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang koperasi, ada pula

yang diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi. Hak-hak anggota koperasi adalah sebagai berikut :

- Hak untuk menghadiri, menyatakan pendapat, dan memberikan suara dalam rapat anggota.
- Memilih dan atau dipilih menjadi pengurus.
- Meminta diadakan rapat anggota menurut ketentuan-ketentuan dalam anggaran dasar.
- Mengemukakan pendapat atau saran-saran kepada pengurus di luar rapat anggota, baik diminta maupun tidak diminta.
- Memanfaatkan koperasi dan mendapat pelayanan yang sama di antara sesama anggota.
- Mendapatkan keterangan mengenai perkembangan koperasi menurut ketentuan dalam anggaran dasar.

Hak-hak anggota tersebut tidak dapat dikurangi atau dihilangkan oleh para pengurus koperasi, karena hak-hak tersebut melekar pada keanggotaan setiap anggota koperasi. Adanya pengakuan atas hak-hak anggota koperasi itu adalah cerminan bahwa koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang demokratis. Tetapi harus selalu diingat bahwa pemenuhan hak-hak keanggotaan tersebut hanya berlaku sejauh anggota koperasi yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban-kewajibannya. (Baswir, 2000;87-93)

Keanggotaan koperasi adalah sukarela dan terbuka sifatnya. Keinginan untuk masuk menjadi anggota dan keluar sebagai anggota

sifatnya adalah sukarela. Keanggotaan seseorang akan berakhir bila:
(Baswir, 2000;98)

- Meninggal dunia
- Minta berhenti atas kehendak sendiri
- Diberhentikan karena tidak memenuhi syarat keanggotaan
- Dipecat karena tidak memenuhi kewajiban sebagai anggota.

2.2.4.7. Rapat Anggota

Sebagaimana ditegaskan dalam Bab VI UU No. 25/1992, alat perlengkapan organisasi koperasi terdiri dari rapat anggota, pengawas, dan pengurus. Diantara ketiga alat perlengkapan organisasi tersebut, rapat anggota adalah pemegang kekuasaan tertinggi. Titik tolak keberadaan rapat anggota sebagai pemegang kekuasaan tertinggi adalah keberadaan lembaga ini sebagai satu-satunya lembaga formal yang mewadahi semua anggota koperasi sebagai sesama pemilik. Sebagai sesama pemilik maka semua anggota memiliki hak yang sama untuk turut menentukan perkembangan koperasi. Melalui rapat anggota koperasi inilah semua anggota koperasi akan menggunakan hak suaranya sesuai dengan prinsip “satu orang satu suara.”

Sebagaimana ditegaskan dalam pasal 23 UU no. 25/1992, kekuasaan rapat anggota meliputi: (Baswir, 2000;129-135)

1. Menetapkan anggaran dasar koperasi.

Anggaran dasar adalah kesepakatan yang telah dirumuskan oleh para anggota koperasi dan diterima secara sukarela oleh semua

anggota. Pada umumnya anggaran dasar koperasi mengatur hubungan antaranggota, hubungan antara para anggota dengan usaha koperasi, serta segala hak dan kewajiban koperasi

2. Menetapkan kebijakan umum di bidang organisasi, manajemen dan usaha koperasi.

Sebagai organisasi yang demokratis, semua kebijakan mengenai organisasi, manajemen dan usaha koperasi harus dirumuskan secara demokratis. Dengan demikian prinsip melibatkan sebanyak mungkin anggota dalam pembuatan keputusan mengenai masalah yang dihadapi oleh koperasi adalah kunci untuk mencapai demokratisasi usaha koperasi. Sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, rapat anggota akan menetapkan garis-garis besar kebijakan yang akan dilaksanakan oleh koperasi. Dengan adanya garis-garis besar kebijakan tersebut, pengurus koperasi akan memperoleh kemudahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola usaha koperasi.

3. Menetapkan pemilihan, pengangkatan dan pemberhentian pengurus dan pengawas.

Selain menetapkan anggaran dasar dan garis-garis besar kebijakan koperasi, rapat anggota juga mempunyai kekuasaan untuk memilih, mengangkat serta memberhentikan pengurus dan pengawas. Dalam rapat anggota, semua anggota koperasi berhak mengajukan usulan nama-nama yang diharapkan dapat mengemban tugas dan tanggung

jawab sebagai pelaksana serangkaian kebijakan yang telah ditetapkan oleh rapat anggota.

4. Menetapkan rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi.

Dalam rapat anggota koperasi dibicarakan tentang rencana kerja yang akan dilaksanakan oleh pengurus selama periode tertentu. Rencana kerja ini merupakan pedoman bagi pengurus dan pengawas dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing. Pengurus sebagai pengelola usaha koperasi berusaha untuk dapat merealisasikan rencana yang telah ditetapkan oleh rapat anggota. Sedangkan pengawas menggunakan rencana kerja yang telah disusun tersebut sebagai kriteria untuk menilai kinerja dan kepengurusan (stewardship) para pengurus koperasi selama periode kepengurusannya. Dengan demikian rencana kerja tersebut adalah alat pengendali bagi pengawas dalam mengendalikan jalannya usaha koperasi secara keseluruhan.

Rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi adalah rencana kegiatan koperasi yang dinyatakan dalam satuan uang. Rencana ini disusun sebagai upaya untuk mengenali sumber-sumber pendapatan koperasi dan prakiraan mengenai rencana belanja koperasi selama periode usaha tertentu.

5. Menetapkan pengesahan pertanggung jawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.

Sebagai upaya untuk mempertanggung jawabkan kegiatan kepengurusan selama masa baktinya maka pada akhir periode kepengurusannya, pengurus koperasi harus memberikan pertanggung jawaban pengelolaan usaha koperasi kepada rapat anggota. Bila para anggota menilai bahwa laporan pertanggung jawaban yang disampaikan oleh pengurus dapat diterima sebagai laporan yang wajar, maka selanjutnya rapat anggota akan mengesahkan laporan tersebut. Sebaliknya, bila rapat anggota melihat ada kejanggalan dalam isi laporan pertanggung jawaban tersebut, maka rapat anggota mempunyai kekuasaan untuk menolak pertanggung jawaban pengurus.

6. Menetapkan pembagian sisa hasil usaha.

Bila usaha koperasi selama periode tertentu mendatangkan sisa hasil usaha maka rapat anggota mempunyai kewenangan untuk memutuskan pembagiannya. Pada umumnya tidak semua jumlah sisa hasil usaha tersebut akan dibagikan kepada anggota koperasi. Sebelum dibagikan kepada anggota, sisa hasil usaha akan dikurangi dengan dana-dana tertentu yang harus disisihkan oleh koperasi. Sebagai contoh : dana cadangan, dana untuk pengembangan koperasi, dan pendidikan, dan lain-lain. Setelah itu sisanya akan dibagikan kepada anggota sesuai dengan perimbangan jasa masing-masing anggota kepada koperasi.

7. Menetapkan penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

Yang dimaksud dengan penggabungan adalah penyatuan dua atau lebih koperasi menjadi satu kesatuan usaha yang lebih besar dan masing-masing masih mempertahankan statusnya sebagai badan hukum koperasi. Peleburan adalah dua atau lebih koperasi, sehingga kemudian muncul koperasi baru dengan status badan hukum yang baru. Dengan demikian status badan hukum koperasi yang melebur tadi menjadi hilang atau hapus.

Pembagian adalah pemisahan usaha koperasi menjadi beberapa divisi usaha yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan usaha koperasi. Sedangkan pembubaran koperasi adalah upaya hukum untuk mengakhiri usaha koperasi karena dikehendaki oleh rapat anggota atau oleh sebab-sebab lain, sehingga menyebabkan berhentinya usaha koperasi sekaligus dengan hapusnya badan hukum koperasi.

Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam tata kehidupan koperasi. Keputusan rapat anggota sangat penting dan bersifat mengikat bagi semua anggota, pengurus, dan pengawas koperasi. Sebab itu, cara mengambil keputusan dalam rapat anggota harus dilakukan dengan cara seksama. Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 24 ayat 1 UU No. 25/1992, keputusan rapat anggota koperasi diambil berdasarkan musyawarah di antara para anggotanya dalam upaya mencapai mufakat. Dengan demikian harus diupayakan sejauh mungkin

agar setiap keputusan yang diambil oleh rapat anggota dilakukan atas dasar persetujuan seluruh anggota.

Dalam hal musyawarah untuk mencapai mufakat tidak mungkin tercapai, maka sesuai dengan bunyi ayat 2 UU No. 25/1992, pengambilan keputusan rapat anggota dapat dilakukan berdasarkan suara terbanyak. Dalam hal pengambilan keputusan dilakukan melalui pemungutan suara, setiap anggota koperasi hanya mempunyai satu hak suara. Semua keputusan akhir yang dihasilkan harus disetujui terlebih dulu oleh rapat anggota sebelum dinyatakan berlaku menurut hukum.

2.3 Kerangka Berfikir

Kecerdasan Emosional

- *Kesadaran Diri (X1)*
- *Pengaturan Diri (X2)*
- *Motivasi (X3)*
- *Empati (X4)*
- *Keterampilan Sosial (X5)*

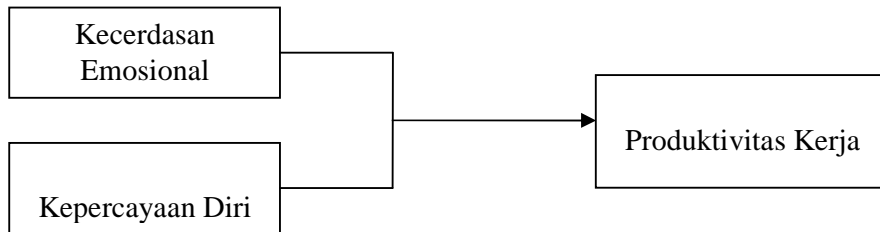
Percaya Diri

- *Percaya kepada Kemampuan Diri Sendiri (X6)*
- *Bertindak Mandiri dalam Mengambil Keputusan (X7)*
- *Memiliki Konsep Diri yang Positif (X8)*
- *Berani Mengungkapkan Pendapat (X9)*

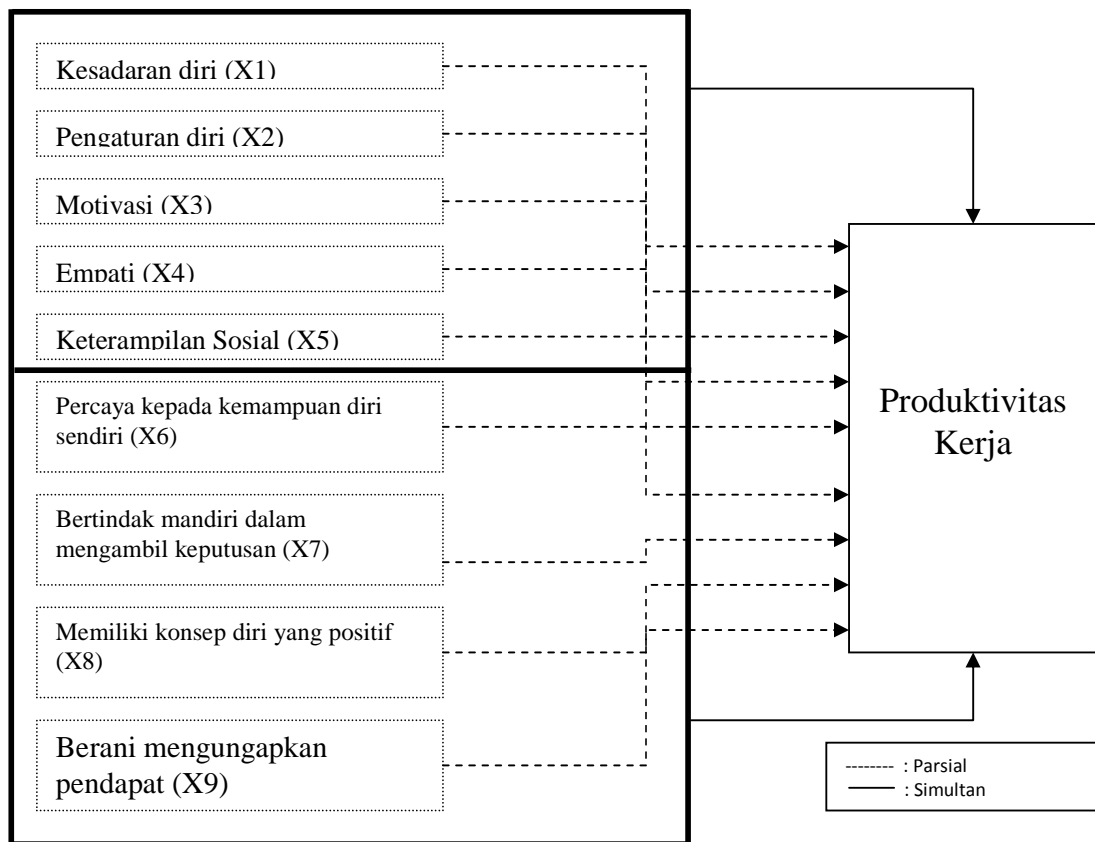
Produktivitas
Kerja

```
graph LR; A["Kecerdasan Emosional (X1-X5)"] --> C["Produktivitas Kerja"]; B["Percaya Diri (X6-X9)"] --> C;
```

2.4 Model Konsep



2.5 Model Hipotesis



2.6 Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial konsep kecerdasan emosional yang terdiri dari variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), keterampilan sosial (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.

2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan konsep kecerdasan emosional yang terdiri dari variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), keterampilan sosial (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
3. Diduga diantara variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), keterampilan sosial (X5) merupakan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial konsep kepercayaan diri yang terdiri dari variabel percaya kepada kemampuan diri sendiri (X6), bertindak mandiri dalam mengambil keputusan (X7), memiliki konsep diri yang positif (X8), berani mengungkapkan pendapat (X9), terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
5. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan konsep kepercayaan diri yang terdiri dari variabel percaya kepada kemampuan diri sendiri (X6), bertindak mandiri dalam mengambil keputusan (X7), memiliki konsep diri yang positif (X8), berani mengungkapkan pendapat (X9), terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.
6. Diduga diantara variabel percaya kepada kemampuan diri sendiri (X6), bertindak mandiri dalam mengambil keputusan (X7), memiliki konsep diri yang positif (X8), berani mengungkapkan pendapat (X9) merupakan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Jl.Suropati 4-6 Kemantren Jabung Kabupaten Malang.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas., tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer (Masyhuri: 2008:13). Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono: 2005:11)

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. Misalnya karyawan perusahaan, disini elemennya berupa “orang”, tetapi dapat dibedakan karakteristiknya melalui umur, gaji pokok, dll. (Supranto, 2008:22)

Berdasarkan uraian tersebut maka populasi pada penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun karakteristik dari populasi yang dimaksud adalah : karyawan yang bekerja di Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung saja yang berjumlah 131 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Jika n adalah jumlah elemen sampel dan N adalah jumlah elemen populasi, maka $n < N$ (n lebih kecil dari N). Istilah lain dari sampel adalah contoh. (Supranto, 2008:23)

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang digunakan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan metode dari arikunto (2006;134), yaitu jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah $25\% \times 131$ orang yaitu sebanyak 33 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Penarikan proporsional menghendaki jumlah sampel yang proporsional setiap stratumnya. (Suharyadi, 2004;328)

Cara pengambilan sampel yaitu dengan cara :

$$\frac{\text{Jumlah karyawan}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel yang diinginkan}$$

Maka dapat diketahui jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Pengambilan Sampel

Jenis pekerjaan	Jumlah karyawan	Jumlah sampel
Pengemudi	14	2
Collector	23	3
Kasubag	4	1
Kabag	5	1
Koordinator	11	2
Administrasi	8	2
Satpam/Security	7	2
Cleaning service/office boy/office girl	10	2
Manager/supervisor	4	1
Tenaga kerja lepas (TKL)	11	2
Pelayanan teknis (peltek)	3	1

Entri data	2	1
Petugas lab	1	1
Proses sapronak	9	2
Kasir	6	2
Penjualan swalayan	5	1
Tenaga musiman TRI	1	1
Operasional simpan pinjam	1	1
Tenaga bengkel	1	1
Internal auditor	1	1
Accounting	1	1
HRD	1	1
Humas dan perpustakaan	1	1
Jumlah	131	33

3.5 Data dan Jenis Data

Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer dan skunder (Supranto, 2008:11). Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. (Supranto, 2008:11). Sedangkan data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain. (Suharyadi, 2007:14)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode-metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

3.6.1. Pengamatan Langsung

Teknik pengamatan langsung artinya peneliti berada di tempat terjadinya fenomena yang diamati. Pengamatan langsung yang dapat dikategorikan sebagai teknik pengumpulan data antara lain : (Sumarsono, 2004:70)

- Pengamatan tersebut digunakan untuk riset dan direncanakan secara sistematis.
- Pengamatan tersebut berkaitan dengan tujuan riset.
- Pengamatan dilakukan secara sistematis.
- Hasil pengamatan dapat dipertanggungjawabkan.

3.6.2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. (Sumarsono, 2004:71)

3.6.3. Pengisian daftar pertanyaan.

Pengisian daftar pertanyaan merupakan bentuk wawancara tidak langsung. Kepada responden diberikan suatu daftar pertanyaan, dan responden tersebut dipersilahkan untuk menjawab sendiri. Pemberian dan

pengisian daftar pertanyaan dapat dilakukan langsung atau dengan menggunakan tenaga pembantu pengumpul data (enumerator). (Sumarsono, 2004:73)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Kualitas instrumen akan menentukan kualitas data yang terkumpul. (Arikunto, 2005:134)

Setiap instrumen mempunyai skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Macam-macam skala pengukuran dapat berupa : skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. (Sugiyono, 2005:86). Skala yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan skala Likert.

Tabel 3.2
Variabel dan jenis skala yang digunakan

Variabel	Skala
Produktivitas Kerja (kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu)	Likert (“sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”)
Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial, percaya kepada kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki konsep diri yang positif, berani mengungkapkan pendapat	Likert (“sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”)

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2008:38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independent (X) dan variabel dependent (Y). Dimana variabel-variabel tersebut meliputi :

Tabel 3.3
Konsep, variabel, indikator, dan item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none">• Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.• Tingkat produktivitas.• Kemampuan bekerja sesuai target.
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none">• Ketelitian dalam bekerja.• Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.• Kemampuan dalam memahami tugas yang diberikan
		Waktu	<ul style="list-style-type: none">• Kesesuaian dengan waktu yang telah

			<p>ditetapkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin dalam bekerja. • Tidak menunda pekerjaan.
Kecerdasan emosional	Kesadaran diri (X1)	Kemampuan untuk mengenali diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk mengenali diri sendiri. • Keberanian untuk tampil beda. • Kemampuan untuk mendapatkan apa yang di inginkan • Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
	Pengaturan diri (X2)	Kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam diri.	<ul style="list-style-type: none"> • Memikirkan yang diinginkan sebelum bertindak • Tetap tenang dalam keadaan yang membuat orang lain marah. • Dapat mengendalikan hidup diri sendiri. • Segera

			<p>menyelesaikan pekerjaan yang sudah direncanakan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sabar bila menghadapi orang lain.
	Motivasi (X3)	<p>Dorongan yang tumbuh dalam diri untuk mencapai tujuan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suka mencoba hal-hal baru. • Selalu introspeksi diri untuk menemukan hal-hal yang penting. • Senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah. • Tertarik pada pekerjaan yang memberikan gagasan baru. • Tidak mudah menyerah pada saat mengerjakan pekerjaan yang sulit.

	Empati (X4)	Kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Menyukai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam. • Dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain. • Dapat melihat rasa sakit pada orang lain. • Tidak pernah merasa canggung ketika berbicara dengan orang yang tidak dikenal.
	Keterampilan sosial (X5)	Kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok. • Mempunyai cara meyakinkan orang lain. • Masalah-masalah pribadi tidak mengganggu pergaulan. • Dapat merasakan suasana hati suatu kelompok.
	Percaya kepada	Keyakinan	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengerjakan

Kepercayaan Diri	kemampuan diri sendiri (X6)	kepada diri sendiri untuk menghadapi segala persoalan.	<p>beberapa tugas sekaligus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yakin bisa mengerjakan tugas dari atasan. • Mampu menyelesaikan beberapa persoalan dalam bekerja. • Yakin prestasi kerja yang diperoleh karena diri sendiri • Bersemangat dan inisiatif.
	Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan (X7)	Berani mengambil keputusan tanpa bantuan orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengambil keputusan sendiri. • Mudah dalam membuat keputusan. • Lebih suka mengambil kebijakan sendiri daripada orang lain ikut campur. • Tidak mudah terpengaruh dengan orang lain. • Berani mengambil keputusan sendiri.
	Memiliki konsep diri yang	Menilai diri sendiri baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa diterima dengan baik di

	positif (X8)		lingkungan kerja. <ul style="list-style-type: none"> • Disukai banyak teman. • Bersungguh-sungguh dalam bekerja. • Tidak akan menyerah sebelum pekerjaan selesai.
	Berani Mengungkapkan pendapat (X9)	Dapat mengutarakan sesuatu hal kepada orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu mengomentari kebijakan atasan yang kurang sesuai. • Mudah menuangkan ide saat diskusi. • Tidak pernah takut salah saat berbicara dihadapan orang. • Berani mengkritik pendapat orang lain saat rapat. • Mampu memberikan saran atas permasalahan yang dihadpi orang lain.

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

(Sugiyono, 2008:121). Langkah-langkah mengukur validitas (Arikunto dalam Umar, 2003:110) adalah sebagai berikut :

- i. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur.
Konsep yang akan diukur hendaknya dijabarkan terlebih dahulu sehingga operasionalnya dapat dilakukan.
- ii. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden.
Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada.
- iii. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- iv. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$\text{Rumus : } r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2][n\sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Dimana :

r = korelasi product moment

n = jumlah responden atau sampel

X = jumlah jawaban variabel X (karakteristik individu)

Y = jumlah jawaban variabel Y (efektivitas kinerja)

Koefisien korelasi akan dibandingkan dengan jarak signifikansi 95% atau 5% = 0,05. Nilai r yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r, bila nilai r < nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan gugur. bila r > r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan valid.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur konsisten atau memiliki kemantapan dalam penggunaannya, baik ditinjau dari waktu ke waktu maupun dari kondisi satu dengan kondisi yang lain. Perbedaan waktu atau kondisi sering digunakan untuk membedakan macam reliabilitas, yakni stabilitas, ekuivalensi, dan konsistensi internal.

Dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas konsistensi internal. Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen konsisten antar item-item yang ada. Dengan kata lain sejauh mana instrumen yang ada homogen dan merefleksikan konstruk yang sama. Untuk mengujinya digunakan metode korelasi tipe split-half atau koefisien *Cronbach's Alpha*. (Sumarni, 2006:67)

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_y^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan
- σ_y^2 = Varians total

Reabilitas dinyatakan oleh koefisien reabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 - 1.00. semakin tinggi koefisien reabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reabilitas. (Azwar, 2009:83)

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Statitik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode statistika yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi. (Suharyadi, 2007:10)

Keuntungan yang bisa diperoleh adalah :

- Data yang dikelompokkan berdasarkan karakteristik tertentu akan mudah diperbandingkan dengan yang lainnya.
- Analisis dan perlakuan melalui statistika menjadi lebih mudah dilakukan jika data tersebut telah diklasifikasikan.
- Bila karakteristik data yang ditampilkan cukup menonjol, data itu akan menjadi lebih mudah dipahami secara tepat. (Santosa, 2007:27)

Karakteristik yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Kemudian karakteristik tersebut akan di tabulasi silang agar hasil yang didapatkan mampu digambarkan menjadi lebih baik.

Crosstabulation atau uji tabulasi silang adalah kombinasi dari dua (atau lebih) frekuensi tabel variabel yang berbeda dan memungkinkan untuk memeriksa frekuensi pengamatan kategori tertentu, diatur sedemikian rupa sehingga setiap sel dalam tabel hasil menunjukkan kombinasi unik dari nilai-nilai khusus variabel crosstabulated tersebut.

3.10.2. Pengujian Statistik

Model analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah regresi linear yang memiliki lebih dari satu variable independent (bebas). (Suharyadi, 2004:507)

Lambang atau rumus umum persamaan regresi berganda adalah :
(Santosa, 2007:282)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n + e$$

Jadi persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta Regresi

b = Derajat Kemiringan

X1 = Kesadaran Diri

X2 = Pengaturan Diri

X3 = Motivasi

X4 = Empati

X5 = Keterampilan Sosial

e = error

Dan

$$Y = a + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8 + b_9x_9 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta Regresi

b = Derajat Kemiringan

X6 = Percaya kepada Kemampuan Diri Sendiri

X7 = Bertindak Mandiri dalam Mengambil Keputusan

X8 = Memiliki Konsep Diri yang Positif

X9 = Berani Mengungkapkan Pendapat

e = error

3.10.3. Uji F (uji global)

Uji F disebut juga uji global atau uji signifikansi serentak. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable

bebas yaitu kecerdasan emosional (X_1), dan percaya diri (X_2) untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variable tidak bebas produktivitas kerja (Y). Uji global juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variable bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Untuk melakukan pengujian secara global, maka ada beberapa langkah yang diperlukan yaitu:

1) Menyusun hipotesis

Hipotesa yang ingin di uji adalah kemampuan variable bebas menjelaskan tingkah laku variable tidak bebas, apabila variable bebas tidak dapat mempengaruhi variable tidak bebas dapat dianggap nilai koefisien regresinya sama dengan nol.

Dalam menyusun hipotesa selalu ada hipotesa nol dan hipotesa alternative. Untuk hipotesa nol selalu mengandung unsure kesamaan, maka dapat dirumuskan hipotesa nol adalah koefisien regresi sama nol. Untuk hipotesa alternatifnya adalah koefisien regresi tidak sama dengan nol. Hipotesanya kemudian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = B_2 = 0$$

$$H_1 : B_1 \neq B_2 \neq 0$$

2) Menentukan daerah keputusan

Untuk uji ini digunakan table F. untuk mencari nilai F table perlu diketahui derajat bebas pembilang pada kolom, derajat

bebas penyebut pada baris dan taraf nyata. Umumnya ada 2 taraf nyata yang dipakai yaitu 1% dan 5%, untuk ilmu pasti lebih baik digunakan 1% sedangkan ilmu social dapat digunakan 5%. Untuk derajat pembilang digunakan nilai $k - 1$, yaitu jumlah variable dikurang 1. Untuk derajat penyebut digunakan $n - k$ yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variable.

3) Menentukan nilai F – hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-3)}$$

4) Menentukan daerah keputusan

Menentukan wilayah H_0 dan H_1 , serta membandingkan dengan nilai F – hitung untuk mengetahui apakah menerima H_0 atau menerima H_1

5) Memutuskan hipotesa

Nilai F – hitung $>$ dari F – table dan berada di daerah terima H_1 menunjukkan bahwa tidak cukup bukti untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Kesimpulan dari diterimanya H_1 adalah nilai koefisien regresi tidak sama dengan nol, dengan demikian variable bebas dapat menerangkan variable tidak bebas, atau dengan kata lain variable bebas yaitu X_1, X_2 pengaruhnya secara bersama – sama nyata terhadap variable tidak bebas (Y).

3.10.4. Uji signifikan parsial atau individual (uji t)

Uji signifikansi parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variable bebas berpengaruh atau tidak terhadap variable tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variable secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t atau t – student. Untuk melakukan uji – t ada beberapa langkah yang diperlukan, yaitu:

1) Menyusun hipotesa

Variable bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol. Sedangkan variable bebas akan berpengaruh nyata apabila nilai koefisien tidak sama dengan nol. Hipotesa selengkapnya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = 0 \qquad H_1 : B_1 \neq 0$$

$$H_0 : B_2 = 0 \qquad H_1 : B_2 \neq 0$$

2) Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t – table dengan derajat bebas yaitu $n - k$ dan taraf nyata α (1%, 5%, atau lainnya)

3) Menentukan nilai t – hitung dengan rumus:

$$t - \text{hitung} = \frac{b - B}{Sb}$$

4) Menentukan daerah keputusan

5) Menentukan keputusan

Jika koefisien regresi b berada di daerah terima H_0 . Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak berbeda dengan nol,

atau variable X_1 tidak berpengaruh nyata terhadap Y . dan sebaliknya.

Untuk mengetahui variable bebas yang dominan yang mempengaruhi variable tidak bebas, maka dicari secara parsial hasil tertinggi dari variabel-variabel bebas tersebut (Suharyadi: 2004: 523-527).

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Profil Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung

Koperasi ini berdiri sebagai amalgamasi dari BUUD JABUNG menjadi KOPERASI UNIT DESA JABUNG (KUD JABUNG) pada tanggal 28 Pebruari 1980. Dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia serta tidak adanya visi yang jelas, maka keberadaan KUD JABUNG belum bisa dirasakan manfaatnya oleh anggota dan masyarakat. Beberapa kali pergantian pengurus dan manajemen, belumlah mampu menghasilkan perbaikan yang berarti. Bahkan terjadi mismanajemen yang berkepanjangan sampai mencapai klimaksnya pada tahun 1984, dimana KUD JABUNG pada waktu itu sudah tidak mampu lagi membayar kewajiban-kewajibannya kepada anggota dan Bank. Hutang yang banyak serta tunggakan kredit yang tak mampu dibayar, mewarnai kondisi KUD JABUNG waktu itu.

Pada tahun 1985 dengan manajemen baru walaupun dengan kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas, KUD JABUNG mulai berbenah diri dan mulai bangun dari keterpurukan. Dimulai dengan upaya membangun kembali kepercayaan anggota manajemen baru tidak segan-segan datang dari rumah kerumah untuk meyakinkan anggota. Begitu juga kewajiban-kewajiban dan tunggakan kredit yang ada. Unit Tebu Rakyat, yaitu satu-satunya usaha yang bisa dibangun kembali, sekuat tenaga diberdayakan. Kerja sama dengan Bank

dan pabrik gula menjadi fokus utama disamping pendekatan dan pelayanan kepada petani tebu yang terus diperbaiki.

Alhamdulillah dengan komitmen yang kuat pengurus dan manajemen, didukung oleh segelintir karyawan serta para petani tebu, kepercayaan perbankan, pabrik gula, pemerintah serta anggota tumbuh kembali. Momentum ini tidak disia-siakan oleh manajemen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan, agar KUD JABUNG bisa dirasakan manfaatnya oleh lebih banyak anggota. Untuk itulah pada tahun 1989 akhir, KUD JABUNG mulai mengembangkan usaha sapi perah, menyusul usaha simpan pinjam dan pertokoan yang juga sama-sama dalam proses perintisan.

Dengan perkembangan yang telah dicapai tersebut KUD JABUNG sempat meraih penghargaan sebagai KUD TERBAIK NASIONAL tahun 1997. Pada tahun 1998, KUD JABUNG berubah menjadi KOPERASI AGRO NIAGA JABUNG atau KAN JABUNG setelah melalui proses penggodokan dengan anggota dan tokoh masyarakat. Kembali ke jati diri koperasi dengan menata kembali penerapan NILAI-NILAI dan PRINSIP-PRINSIP KOPERASI menjadi landasan utama pengembangan KAN JABUNG pada tahap berikutnya.

Perbaikan pengembangan yang terus menerus (continious Improvement & Development) menjadi tekad yang dipegang teguh oleh pengurus, manajemen dan pengawas. Pada tahun 2001 upaya ini secara terencana gencar dilakukan, mulai dari perubahan dibidang organisasi, yaitu perubahan AD/ART, struktur organisasi, revitalisasi TUPOKSI pengurus,

heregistrasi anggota sampai pembenahan organisasi kelompok anggota. Dibidang manajemen juga dilakukan perubahan-perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya. Untuk keberhasilan upaya ini KAN JABUNG tidak segan-segan bekerjasama dengan lembaga lain yang memiliki kompetensi di bidang masing-masing.

Koperasi Agro Niaga Jabung berlokasi di jalan Suropati No. 4-6 Kemantren Jabung Malang lokasi ini didukung oleh keadaan biografis sebagai berikut :

Lahan kering	: 3.493.046 Ha
Lahan Sawah	: 1.169. 102 Ha
Lahan Hutan	: 7.931.800 Ha
Lahan perkampungan	: 934.545 Ha
Lahan Pekarangan	: 31.077 Ha

Maka total luasnya 13.568.570 Ha dan ketinggian lahan rata-rata 600 Meter di atas permukaan laut, dengan suhu rata-rata 35°C keadaan tersebut sangat cocok untuk pengembangan usaha sapi perah, sehingga kondisi tersebut dimanfaatkan oleh pihak Koperasi Agro Niaga Jabung sebagai unit usaha inti (Core Business).

4.1.2 Visi, Misi, Tekad & Motto KAN Jabung

4.1.2.1 Visi

Visi dari KAN JABUNG yaitu “Menjadi Koperasi Agrobisnis yang Kompetitif dalam mengembangkan kualitas hidup anggota dan masyarakat berdasarkan nilai-nilai Koperasi”

4.1.2.2 Misi

Misi dari KAN JABUNG antara lain :

- Meningkatkan taraf hidup anggota dan masyarakat dengan cara memenuhi kebutuhan mereka dalam arti ekonomi, sosial dan budaya dengan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas semua kegiatannya.
- Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus terhadap sumber daya manusia dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi beretika, guna meningkatkan benefit dan produktivitas.
- Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus terhadap SDM dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi, guna meningkatkan Benefit dan Produktifitas
- Menyediakan sarana produksi yang dibutuhkan oleh anggota, berperan aktif dalam proses produksi, serta membantu proses pemasaran
- Meningkatkan daya beli anggota dengan cara mendorong pertumbuhan dan perbaikan manajemen keuangan keluarga.

4.1.2.3. Tekad

Tekad dari KAN JABUNG adalah “Tumbuh dan berkembang bersama anggota menuju hari esok yang lebih baik”.

4.1.2.3 Motto

Melayani dan memberdayakan

4.1.3 Struktur Organisasi

Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistem hubungan kerjasama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan yang sama pula. Kerjasama yang erat dari fungsi yang satu dengan yang lainnya sangat diharapkan untuk dibina terus demi perkembangan koperasi selanjutnya. Berbagai fungsi dari orang-orang tersebut dipersatukan dalam hubungan yang harmonis sehingga kepentingan masing-masing dipersatukan dalam suatu kepentingan bersama. Untuk itu diperlukan koordinasi yang baik sehingga kewajiban dan tugas dari masing-masing orang dapat seimbang dalam seluruh kegiatan koperasi.

Untuk melaksanakan tujuan dan maksud tersebut diperlukan suatu struktur organisasi yang jelas dan tepat. Struktur organisasi koperasi adalah merupakan mekanisme untuk mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan dan direncanakan. Yang mana didalamnya diletakkan pembagian kerja dari masing-masing fungsi yang ada menurut suatu sistem yang cocok dengan maksud dan tujuan yang akan dicapai wewenang, tanggung jawab, kewajiban dari masing-masing fungsi yang ada dalam struktur organisasi dilaksanakan secara konsekuen dan kerjasama di dalam pengetrapannya sehari-hari.

Suatu organisasi yang baik harus tegas dan jelas menggambarkan suatu pertanggung jawaban atas pekerjaan, wewenang, peranan dan batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap pegawai dalam setiap susunan organisasi. Sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1967 tentang

pokok-pokok perkoperasian, Bab VIII pasal 19 yang menyebutkan bahwa alat perlengkapan organisasi koperasi terdiri dari :

- Rapat Anggota
- Pengurus
- Dewan pengawas

1. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan lembaga tertinggi dalam koperasi. Melalui rapat anggota dapat ditetapkan hal-hal mendasar yang menyangkut kehidupan perkoperasian dan diketahui sejauh mana tanggung jawab yang telah dibebankan pengurus dan pengawas yang telah dijalankan.

Tugas dan tanggung jawab (Rapat Anggota) sesuai dengan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 23 menetapkan :

- a. Anggaran Dasar.
- b. Kebijakan umum dibidang koperasi, manajemen dan usaha koperasi.
- c. Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan pengawas.
- d. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
- e. Pengesahan pertanggung jawaban pengurus dan pelaksana tugas.
- f. Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU).
- g. Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

2. Pengurus

Hasil pemilihan pengurus secara langsung pada Rapat Anggota Tahunan tanggal 24-25 maret 2010 dihasilkan susunan sebagai berikut:

Ketua I : Wahyudi, SH.
Ketua II : Mishari
Ketua III : Santoso
Sekretaris : Yulistiana
Bendahara : Syamsul Bachri
Pengawas : H. Zainal Fanani
Sutrisno Nugroho
Suwendi Mukti

Manajer Umum : Drs. EC. Ahmad Ali Suhadi
Audit Internal : Latifah, Amd.
Manajer Divisi Agribisnis : Sugeng Widodo, Dr.h.
Manajer Divisi Perdagangan & Jasa : Didik Wijanarko, SE.
Manajer BMT Al Hijrah : Syaiful Muslim, SE.

a. Ketua I bertugas :

1. Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan tugas anggota Pengurus dan Manager.
2. Melaksanakan pengendalian organisasi dan usaha berdasarkan peraturan yang berlaku.
3. Memimpin rapat-rapat.
4. Menandatangani surat keputusan, surat perjanjian, surat keluar dan surat-surat lain beserta sekretaris.
5. Mendisposisi surat masuk.

6. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit sapi perah (CBP) dan sapronak.

b. Ketua II bertugas :

1. Mengembangkan organisasi koperasi
2. Memperkuat kelembagaan
3. Membentuk dan membina kelompok usaha dan kelompok organisasi anggota.
4. Mengkoordinasikan terwujudnya buku simpanan anggota dan kartu tanda anggota.
5. Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda-tangani.
6. Melakukan pembinaan, pengawasam terhadap unit usaha tebu rakyat (TR) dan saprotan.
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

c. Ketua III bertugas :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Menginventarisir pelatihan-pelatihan yang diperlukan baik oleh anggota, pengurus, karyawan dan pengawas.
3. Mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan atau penyuluhan dengan pihak-pihak terkait.
4. Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda tangani.

5. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap Unit Usaha Swalayan.
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

d. Sekertaris

Tugas pokok sekertaris adalah :

1. Mendampingi ketua dalam kegiatan rapat-rapat dan mencatat seluruh hasil keputusan dalam buku notulen rapat dan berita acara bila diperlukan.
2. Membina rumah tangga kantor.
3. Mempersiapkan bahan-bahan rapat pengurus, rapat anggota atau rapat dengan pihak lain.
4. Melaksanakan surat menyurat baik kedalam maupun keluar organisasi.
5. Menghimpun arsip tugas keluar/masuk dan segala macam dokumen, stempel serta buku-buku organisasi untuk dipelihara dengan tertib dan teratur.
6. Bersama ketua menandatangani surat-surat.
7. Melakukan pembinaan, pengawsan dan pengendalian terhadap unit usaha simpan pinjam.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan ketua I atau organisasi.

e. Bendahara

Tugas bendahara adalah :

1. Merencanakan anggaran belanja koperasi bersama manager dan bagian keuangan.
2. Bersama ketua dan manager mengali sumber permodalan Koperasi.
3. Mengendalikan keuangan/anggaran koperasi dan menyesuaikan dengan rencana anggaran pada tahun berjalan.
4. Bersama-sama ketua dan manager menandatangani semua bukti-bukti pengeluaran kas diatas batas kewenangan manager.
5. Membina dan mengawasi penyelengaran administrasi keuangan koperasi.
6. Mengkoordinir penagihan piutang koperasi.
7. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit usaha angkutan.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I aatau organisasi.
9. Menandatangani laporan keuangan, neraca dan penghitungan laba rugi bersama ketua dan manager

f. Badan Pengawas

Tugas pokok Pengawas :

1. Koordinator pengawas bertugas dalam bidang keuangan yang meliputi:
 - a. Mengkoordinir seluruh kegiatan kepengawasan
 - b. Memeriksa keuangan

- c. Pemeriksaan terhadap bukti-bukti keuangan
 - d. Pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh pengurus
2. Anggota pengawas I bertugas dalam bidang organisasi yang meliputi:
- a. Memeriksa kegiatan koperasi dan keadaan administrasi
 - b. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kebijakan yang diambil
 - c. Melakukan pengawasan terhadap hak dan kewajiban anggota.
3. Anggota pengawas II bertugas dalam bidang usaha dan permodalan yang meliputi :
- a. Memeriksa kegiatan usaha
 - b. Mengadakan pemeriksaan dan pelaksanaan semua simpanan anggota dan nasabah
 - c. Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap modal penyeteroran yang dimiliki
- g. Manager

Tugas pokok manager adalah :

1. Manager Umum meliputi:
- a. Membangun dan menjalankan visi, misi, strategi, filosofi dan nilai-nilai koperasi.
 - b. Membuat agenda fungsi manajerial dalam jangka pendek (0-12 bulan); jangka menengah (1-5 tahun) dan jangka panjang (5-20) tahun.

- c. Merencanakan SDM dan penempatannya sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
 - d. Menyediakan fakta, data, dan gambaran yang dapat membantu kelancaran kerja karyawan dalam pelaksanaan strategi, kebijaksanaan, prosedur, dan standar.
 - e. Melaksanakan efisiensi, efektifitas dan kualitas operasional yang meliputi; biaya, kualitas kerja karyawan, keuntungan, dan hubungan dengan koperasi.
 - f. Membangun jaringan kerja dengan pihak internal dan eksternal
 - g. Merumuskan sasaran-sasaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
 - h. Menetapkan strategi untuk mencapai sasaran bisnis
 - i. Menetapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan kebijakan
 - j. Membantu pengurus dalam menyusun rencana jangka panjang KAN Jabung
 - k. Mengawasi dan mengendalikan semua aktivitas bisnis agar selalu sesuai dengan strategi yang diambil
2. Manager Divisi Perdagangan Dan Jasa meliputi:
- a. Melakukan kajian terhadap RK/RAPB yang telah dibuat oleh unit dibawahnya untuk kemudian disusun menjadi RK/RAPB Divisi

- b. Mensosialisasikan program-program kerja, strategi-strategi dan pemahaman job description kepada jajaran dibawahnya secara berjenjang
 - c. Melakukan evaluasi kinerja unit secara periodik dan merekomendasikan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan
 - d. Menghadiri rapat-rapat yang terkait dengan divisi, baik internal maupun eksternal
 - e. Mengelola secara efektif dan efisien aktivitas unit bisnis yang ada di divisinya.
 - f. Mengelola fungsi SDM baik dari sisi kuantitas dan kualitas
 - g. Melakukan kajian-kajian bisnis untuk menemukan terobosan-terobosan bisnis baru, kerjasama-kerjasama dengan pihak lain untuk meningkatkan volume usaha di divisinya.
 - h. Mengamankan data, informasi dan menjaga kerahasiaan dalam kepentingan koperasi secara umum.
 - i. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manajer umum
3. Manager Divisi Agribisnis meliputi:
- a. Melakukan kajian terhadap RK/RAPB yang telah dibuat oleh unit dibawahnya untuk kemudian disusun menjadi RK/RAPB Divisi
 - b. Mensosialisasikan program-program kerja, strategi-strategi dan pemahaman job description kepada jajaran dibawahnya secara berjenjang

- c. Melakukan evaluasi kinerja unit secara periodik dan merekomendasikan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan
- d. Menghadiri rapat-rapat yang terkait dengan divisi, baik internal maupun eksternal
- e. Mengelola secara efektif dan efisien aktivitas unit bisnis yang ada di divisinya.
- f. Mengelola fungsi SDM baik dari sisi kuantitas dan kualitas
- g. Melakukan kajian-kajian bisnis untuk menemukan terobosan-terobosan bisnis baru, kerjasama-kerjasama dengan pihak lain untuk meningkatkan volume usaha di divisinya.
- h. Mengamankan data, informasi dan menjaga kerahasiaan dalam kepentingan koperasi secara umum.
- i. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manajer umum

4.1.4 Legalitas

Suatu lembaga usaha yang bergerak dalam lingkungan pemberdayaan ekonomi rakyat KAN Jabung telah dilengkapi dengan perjanjian yang dipenuhi, yaitu :

- 1. Badan Hukum Nomor : 4427/BH/1980
- 2. SIUP : 123/10-25/PPM/XII/90
- 3. TDUP : 13242600028
- 4. NPWP : 01.426.021.623.000
- 5. PKP : 623.023.140295
- 6. TDP : 13252600028

4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan Usaha KAN Jabung

Sesuai dengan visi dari pada KAN Jabung yaitu menjadi Koperasi Agribisnis yang kompetitif, maka pengembangan usaha tetap pada sektor agri namun demikian tidak menutup kemungkinan pengembangna ke sektor lainnya sepanjang bertujuan untuk memperkuat dan menunjang pertumbuhan sektor agri bisnisnya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar anggota berusaha dibidang agri. Yaitu usaha sapi perah dan usaha tebu rakyat.

1. Usaha inti (usaha sapi perah) / CBP

Usaha ini merupakan usaha yang terkait langsung dengan sebagian besar anggota KAN Jabung. Oleh karena itu wajar jika usaha ini dijadikan *Core business* (usaha inti). Di dukung oleh Kurang lebih 1500 orang peternak yang tersebar dikecamatan jabung dan sekitarnya, baru mampu menghasilkan kurang lebih 26.000 liter susu per hari. Meskipun baru sekecil itu tapi telah mampu membangkitkan perekonomian wilayah ini. Dari potensi wilayah yang ada, usaha ini masih bisa dikembangkan hingga tiga kali lipat kondisi sekarang. Didukung dengan sarana pendinginan yang tersebar di sentra produksi susu, kualitas susu KAN Jabung kategori cukup bagus.

2. Beberapa usaha penunjang

Guna memperkuat usaha inti serta memenuhi kebutuhan anggota, maka KAN Jabung membuka usaha-usaha penunjang. Selain untuk memenuhi kebutuhan anggota, usaha penunjang ini juga dimaksudkan

untuk membiayai overhead cost koperasi agar tidak terlalu membebani anggota.

Usaha-usaha ini terbagi menjadi dua yaitu : Usaha penunjang langsung dan usaha penunjang tidak langsung.

a. Usaha penunjang langsung

Yaitu usaha yang berfungsi sebagai penunjang langsung terhadap usaha inti, yaitu :

1. Unit usaha sapronak

Dalam rangka memenuhi kebutuhan paka ternak dan sarana ternak yang lain.

2. Unit usaha angkutan

Unit usaha ini sangat dominant perannya dalam memperkuat usaha inti, mengingat kebutuhan transportasi susu dan lainnya ditopang oleh unit angkutan.

3. Unit usaha swalayan

Unit usaha swalayan ini termasuk penunjang langsung bagi usaha sapi perah, namun demikian unit ini bukan hanya melayani anggota, terbukti dari data yang ada volume usaha ini yang berasal dari anggota peternak hany berkisar 40%, dan sisanya adalah berasal dari pasar umum.

4. Unit usaha simpan pinjam

Unit usaha ini memiliki peran penting dalam menunjang secara langsung usaha inti. Kebutuhan dana bagi peternak untuk

pembelian sapi, perbaikan kandang, serta lahan rumput dan juga kebutuhan konsumsi kerja sepenuhnya dilayani oleh unit ini. Disamping memberikan pinjaman kepada anggota, unit ini juga berperan menjembatani minat menabung dan menyimpan bagi anggota melalui produk sigatera (Sigatera Mandiri ialah simpanan untuk umum, dan sigatera sepakat atau simpan sukarela ialah Khusus peternak, dimana potongan dari bayaran susu peternak [1 liter susu = Rp 200]), Sijaka (Simpana Berjangka Waktu), Si Tita (Simpanan Titian Cita-cita) serta Sutera (Simpana Khusus Tebu Rakyat).

b. Usaha penunjang tak langsung

Yaitu usaha yang tidak secara langsung berhubungan dengan usaha inti, akan tetapi sisa hasil usaha yang diperoleh dipergunakan sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan pelayanan kepada anggota di usaha inti antara lain adalah :

1. Usaha tebu rakyat

Usaha ini secara histories mempunyai peran penting adalah proses kebangkitan Koperasi ini setelah mengalami ketepurukan pada tahun 1984. disaat kepercayaan anggota dan pihak terkait berada dalam titik terendah, justru petani tebu dengan kesadaran dan pengertian yang tinggi bersedia menerima penjadwalan pembayaran yang menjadi hak mereka. Unit usaha ini sempat

menjadi unit usaha yang dominan sampai tahun 1990. kemudian secara bertahap digeser oleh unit sapi perah.

2. Unit usaha saprotan

Usaha ini bergerak dalam bidang produksi untuk pertanian, khususnya pupuk yang di butuhkan untuk tanaman tebu.

3. Unit usaha toko bangunan

Usaha ini bergerak dalam bidang perdagangan material atau bahan-bahan yang dibutuhkan untuk bangunan.

4. BMT Al Hijrah

Usaha ini bergerak dalam bidang simpan pinjam syariah yang berdiri pada 28 Oktober 2009.

5. Unit kolaborasi

Usaha ini adalah usaha kerjasama antara koperasi dengan pihak lainnya yaitu : Stasiun Pompa Bahan Bakar (pom bensin), Bank Perkreditan Rakyat dan Diklat (Training Centre), Usaha-usaha tersebut menyumbangkan SHU yang sangat penting untuk menyangga beban operasional KAN Jabung. Sehingga beban kepada anggota bisa jauh lebih ringan.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jumlah Responden berdasar Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	Laki-laki	21	63.6%
2.	Perempuan	12	36.4%
	Total	33	100%

Dari hasil penelitian, jumlah responden berjenis laki-laki sebesar 21 orang (63.6%) dan sisanya responden yang berjenis perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung banyak memiliki karyawan yang berjenis laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Jumlah Responden berdasar Usia

No.	Usia	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	< 20 Th	2	6.07%
2.	21 – 30 Th	21	63.6%
3.	31 – 40 Th	6	18.2%
4.	> 40 Th	4	12.13%
	Total	33	100%

Dari hasil penelitian, jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia 21-30 th sebesar 21 orang (63.6%).

c. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.3

Jumlah Responden berdasar Status Pernikahan

No.	Status	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	Belum Menikah	14	42.5%
2.	Menikah	19	57.5%
	Total	33	100%

Dari hasil penelitian terlihat bahwa jumlah responden yang sudah menikah sebesar 19 oran (57.5&). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Koperasi Agro Niga (KAN) Jabung telah menikah.

d. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Jumlah Responden berdasar Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	SMP	0	0%
2.	SMA	25	75.7%
3.	Diploma/Sarjana	8	24.3%
	Total	33	100%

Dari hasil penelitian terlihat bahwa responden dengan jenjang terakhir pendidikan SMP sebesar 0%, dan pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 8 orang (24.3%). Dapat disimpulkan rata-rata karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung jenjang terakhir pendidikannya adalah SMA sebanyak 25 orang (75.7%).

e. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Jumlah Responden berdasar Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	< 1 Th	6	18.2%
2.	1- 15 Th	22	66.7%
3.	15 – 30 Th	5	15.1%
	Total	33	100%

Dari hasil penelitian jumlah responden yang mempunyai masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 6 orang (16.2%), 15-30 tahun sebanyak 5 (15.1%), dan kebanyakan karyawan Koperasi

Agro Niaga (KAN) Jabung mempunyai masa kerja 1-15 tahun (66.7%)

4.2.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif yang digunakan adalah *Croostab* (tabulasi silang). Dimana hanya variabel-variabel tertentu yang akan dideskriptifkan.

a. Uji Crosstab Produktivitas Kerja

TABEL 4.6

JENIS KELAMIN * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation					
			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
JENIS KELAMIN	LAKI-LAKI	Count	1	20	21
		% within JENIS KELAMIN	4.8%	95.2%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	64.5%	63.6%
		% of Total	3.0%	60.6%	63.6%
PEREMPUAN		Count	1	11	12
		% within JENIS KELAMIN	8.3%	91.7%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	35.5%	36.4%
		% of Total	3.0%	33.3%	36.4%
Total		Count	2	31	33
		% within JENIS KELAMIN	6.1%	93.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.1%	93.9%	100.0%

Dari data di atas dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi adalah sebanyak 20 orang (95.2%) dan 1 orang (4.8%) yang menghasilkan produktivitas kerja rendah. Dan karyawan dari karyawan perempuan yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi yaitu sebanyak 11 orang (91.7%) dan 1 orang (8.3%) yang menghasilkan produktivitas kerja rendah.

TABEL 4.7

USIA * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation					
			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
USIA	< 20 TH	Count	0	2	2
		% within USIA	.0%	100.0%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	6.5%	6.1%
		% of Total	.0%	6.1%	6.1%
21 - 30 TH	Count	2	19	21	
	% within USIA	9.5%	90.5%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	61.3%	63.6%	
	% of Total	6.1%	57.6%	63.6%	
31 - 40 TH	Count	0	6	6	
	% within USIA	.0%	100.0%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	19.4%	18.2%	
	% of Total	.0%	18.2%	18.2%	
> 40 TH	Count	0	4	4	
	% within USIA	.0%	100.0%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	12.9%	12.1%	
	% of Total	.0%	12.1%	12.1%	
Total	Count	2	31	33	
	% within USIA	6.1%	93.9%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	6.1%	93.9%	100.0%	

Dari data di atas dapat dilihat karyawan yang mempunyai usia 21-30 tahun terdapat 19 orang (90.5%) yang memiliki produktivitas kerja tinggi dan 2 orang (9.5%) yang memiliki produktivitas rendah. Dan karyawan yang berusia di bawah 20 tahun, 31-40 tahun, dan di atas 40 tahun terdapat masing-masing 2 orang, 6 orang, dan 4 orang yang memiliki produktivitas kerja tinggi dan tidak yang mempunyai produktivitas rendah.

TABEL 4.8

STATUS PERNIKAHAN * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation					
			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
STATUS PERNIKAHAN	MENIKAH	Count	1	18	19
		% within STATUS PERNIKAHAN	5.3%	94.7%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	58.1%	57.6%
		% of Total	3.0%	54.5%	57.6%
STATUS PERNIKAHAN	BELUM MENIKAH	Count	1	13	14
		% within STATUS PERNIKAHAN	7.1%	92.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	41.9%	42.4%
		% of Total	3.0%	39.4%	42.4%
Total		Count	2	31	33
		% within STATUS PERNIKAHAN	6.1%	93.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.1%	93.9%	100.0%

Dari data di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berstatus menikah terdapat 18 orang (94.7%) yang mempunyai produktivitas kerja tinggi dan 1 orang (5.3%) yang produktivitasnya rendah. Dan karyawan yang berstatus belum menikah terdapat 13 orang (92.9%) yang mempunyai produktivitas kerja tinggi dan 1 orang (7.1%) yang mempunyai produktivitas rendah.

TABEL 4.9

PENDIDIKAN * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation					
			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
PENDIDIKAN	SMA	Count	1	24	25
		% within PENDIDIKAN	4.0%	96.0%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	77.4%	75.8%
		% of Total	3.0%	72.7%	75.8%
DIPLOMA / SARJANA		Count	1	7	8
		% within PENDIDIKAN	12.5%	87.5%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	22.6%	24.2%
		% of Total	3.0%	21.2%	24.2%
Total		Count	2	31	33
		% within PENDIDIKAN	6.1%	93.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.1%	93.9%	100.0%

Dari data di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA mempunyai produktivitas kerja tinggi sebanyak 24 orang (96.0%) dan 1 orang (4.0%) yang mempunyai produktivitas kerja rendah. Dan karyawan yang berpendidikan sarjana / diploma terdapat 7 orang (87.5%) yang mempunyai produktivitas kerja tinggi dan 1 orang (12.5%) yang mempunyai produktivitas kerja rendah.

TABEL 4.10

MASA KERJA * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation					
		PRODUKTIVITAS KERJA		Total	
		RENDAH	TINGGI		
MASA KERJA < 1 TH	Count	0	5	5	
	% within MASA KERJA	.0%	100.0%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	16.1%	15.2%	
	% of Total	.0%	15.2%	15.2%	
1 - 15 TH	Count	2	20	22	
	% within MASA KERJA	9.1%	90.9%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	64.5%	66.7%	
	% of Total	6.1%	60.6%	66.7%	
15 - 30 TH	Count	0	6	6	
	% within MASA KERJA	.0%	100.0%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	19.4%	18.2%	
	% of Total	.0%	18.2%	18.2%	
Total	Count	2	31	33	
	% within MASA KERJA	6.1%	93.9%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	6.1%	93.9%	100.0%	



Dari data di atas dapat dilihat karyawan yang masa kerjanya 1-15 tahun terdapat 20 orang (90.9%) yang mempunyai produktivitas kerja tinggi dan 2 orang (9.1%) yang mempunyai produktivitas kerja rendah. Dan karyawan yang mempunyai masa kerja dibawah 1 tahun dan 15-30 tahun mempunyai produktivitas kerja tinggi masing-masing sebanyak 5 orang dan 6 orang dan tidak ada yang mempunyai produktivitas kerja rendah.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Analisa item – item pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui valid tidaknya item pertanyaan tersebut digunakan teknik *product moment* dari Karl Pearson

Perhitungan kevalidan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 for Windows. Korelasi item total terkoreksi untuk masing-masing item ditunjukkan oleh kolom **Corrected Item-Total Correlation**. Dalam studi tentang pengukuran, ini disebut daya beda, yaitu kemampuan item dalam membedakan orang-orang dengan *trait* tinggi dan rendah. Sebagai acuan umum, dapat digunakan harga 0.3 sebagai batas. Item-item yang memiliki daya beda kurang dari 0.3 menunjukkan aitem tersebut memiliki ukuran kesejalaran yang rendah, untuk itu item-item ini perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya.

4.2.3.1.1 Skala Kecerdasan Emosional

Hasil perhitungan dari uji validitas skala variabel kecerdasan emosional didapatkan hasil bahwa terdapat 6 item yang gugur dari 23 item yang ada, sehingga banyaknya butir item yang valid sebesar 17 item. Dengan membandingkan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} dari masing-masing item kecerdasan emosional, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Item Valid dan Gugur Variabel Kecerdasan Emosional

No	Sub Variabel	Butir item			
		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1	Kesadaran Diri	2, 3, 4	3	1	1
2	Pengaturan Diri	5, 7, 8	3	6, 9	2
3	Motivasi	10, 11, 12, 13	4	14	1
4	Empati	16, 17, 18	3	15, 19	2
5	Keterampilan Sosial	20, 21, 22, 23	4	0	0
Total		17		6	

Berdasarkan korelasi item-total terkoreksi, dapat diketahui bahwa skala kecerdasan emosional terdiri dari 23 butir aitem, dimana di dalamnya terdiri dari *variabel kesadaran diri* sebanyak 3 item valid dan 1 item gugur, *variabel pengaturan diri* sebanyak 3 item valid dan 2 item gugur, *variabel motivasi* sebanyak 4 item valid dan 1 item gugur, dan *variabel keterampilan sosial* sebanyak 4 item yang semuanya valid.

Dalam mengambil data penelitian, peneliti membuang 6 item yang gugur dan memakai 17 item yang valid. Peneliti sengaja memakai item valid tanpa mengganti item yang gugur karena item-item tersebut dirasa sudah mewakili masing-masing indikator yang diukur.

4.2.3.1.2 Skala Kepercayaan Diri

Hasil perhitungan dari uji validitas skala kepercayaan diri didapatkan hasil bahwa terdapat 6 item yang gugur dari 13 item yang ada, sehingga banyaknya butir item yang valid sebesar 13 item. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini dengan membandingkan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} dari masing-masing item kepercayaan diri, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Item Valid dan Gugur Kepercayaan Diri

No	Aspek	Butir item			
		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1	Percaya pada kemampuan sendiri	1, 2, 3, 4	4	5	1
2	Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan	6, 7, 9	3	8, 10	2
3	Memiliki konsep diri yang positif	11, 12, 13, 14	4	0	0
4	Berani mengungkapkan pendapat	15, 19	2	16, 17, 18	3
	Total	13		6	

Dari hasil uji validitas skala *percaya diri* diatas, diketahui item yang valid berjumlah 13 yaitu item 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15 dan 19 yang tersebar di empat aspek dalam Kepercayaan diri. item inilah yang dijadikan instrument penelitian.

Dalam mengambil data penelitian peneliti membuang 6 item yang gugur dan memakai 13 item yang valid. Peneliti sengaja

memakai item valid tanpa mengganti item yang gugur karena item-item tersebut dirasa sudah mewakili masing-masing indikator yang diukur.

4.2.3.1.3 Skala Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan dari uji validitas skala produktivitas kerja didapatkan hasil bahwa dari 9 item yang ada 9 item tersebut dinyatakan valid. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini dengan membandingkan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} dari masing-masing item produktivitas kerja, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Item Valid dan Gugur Produktivitas Kerja

No	Aspek	Butir item			
		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1	Kuantitas	1, 2, 3	3	0	0
2	Kualitas	4, 5, 6	3	0	0
3	Ketepatan Waktu	7, 8, 9	3	0	0
	Total	9		0	

Dari hasil uji validitas skala produktivitas kerja diatas, diketahui semua item produktivitas kerja dinyatakan valid. Dan item yang valid inilah yang dijadikan instrument penelitian.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik pengukuran *Alpha Chornbach*.

Dalam menghitung reliabilitas kedua skala peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 for windows.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 16.0 for windows, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut:

Tabel 4.14
Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional

Skala	Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,866	Reliabel

Dari data diatas menunjukkan bahwa skala *kecerdasan emosional* mempunyai reliabilitas yang tinggi. Sedangkan untuk reliabilitas *percaya diri* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Reliabilitas Skala Kepercayaan Diri

Skala	Alpha	Keterangan
Percaya diri	0,858	Reliabel

Dari data diatas menunjukkan bahwa skala *percaya diri* mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi. Sedangkan untuk reliabilitas *produktivitas kerja* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja

Skala	Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja	0,868	Reliabel

Dari data diatas menunjukkan bahwa skala *produktivitas kerja* mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda Kecerdasan Emosional

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh tersebut diatas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 For Windows.

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah tingkat 95 % atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Beta	T hitung	t tabel	Sig t	Alpha	Hipotesis
Konstanta	-0.250	-	-0.428	2.048	0.672	-	

X1	0.184	0.192	1.472	2.048	0.153	0.05	Tdk signifikan
X2	0.338	0.394	2.867	2.048	0.008	0.05	Signifikan
X3	0.588	0.441	3.335	2.048	0.002	0.05	Signifikan
X4	0.138	0.186	1.118	2.048	0.245	0.05	Tidak Signifikan
X5	-0.172	-0.188	-1.194	2.048	0.243	0.05	Tidak Signifikan
N = 33 R = 0.783 Adjusted R Square = 0.542				F hitung = 8.560 F tabel = 2.71 Sig f = 0.000 Alpha = 0.05			

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas,maka dapat diambil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.250 + 0.184x_1 + 0.338x_2 + 0.588x_3 + 0.138x_4 - 0.172x_5 + e$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut:

a) $a = -0.250$

Konstanta

Dari hasil perhitungan analisis regresi didapatkan nilai a (*konstanta*) sebesar -0.250. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika skor kecerdasan emosional sebesar nol, maka skor produktivitas kerja sebesar -0.250.

b) $b^1 = 0.184$

Variabel kesadaran diri pada kecerdasan emosional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 18.4 % dan berpengaruh positif yang artinya jika variabel kesadaran diri meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 18.4 % .

c) $b^2 = 0.338$

Variabel pengaturan diri pada kecerdasan emosional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 33.8 % dan berpengaruh positif yang artinya jika variabel pengaturan diri meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 33.8 % .

d) $b^3 = 0.588$

Variabel motivasi pada kecerdasan emosional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 58.8 % dan berpengaruh positif yang artinya jika variabel motivasi meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 58.8 % .

e) $b^4 = 0.138$

Variabel Empati pada kecerdasan emosional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 13.8 % dan berpengaruh positif yang artinya jika variabel Empati meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 13.8 % .

f) $b^5 = -0.172$

Variabel Keterampilan sosial pada kecerdasan emosional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 17.2 % dan berpengaruh negatif yang artinya jika variabel Keterampilan sosial meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sebesar 17.2 % .

4.2.4.1.1 Pengujian Hipotesis Kecerdasan Emosional

a. Uji t (t-test)

t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial atau individual (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.18
Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T hitung	Sig	Kesimpulan
X1 (Kesadaran Diri)	1.472	0.153	Tidak signifikan
X2 (Pengaturan Diri)	2.867	0.008	Signifikan
X3 (Motivasi)	3.335	0.002	Signifikan
X4 (Empati)	1.188	0.245	Tidak Signifikan
X5 (Keterampilan Sosial)	-1.194	0.243	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2010

Pada tabel di atas mengenai pengujian hipotesis Pengaruh Variabel X1, X2, X3, X4, dan X5 terhadap variabel Y, apakah terdapat pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t tabel 2.048 maka diperoleh:

- **Kesadaran diri**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kesadaran diri terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $1.472 \leq t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansinya $0.153 \geq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kesadaran diri tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **Pengaturan diri**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengaturan diri terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $2.867 \geq t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansinya $0.008 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengaturan diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **Motivasi**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3.335 \geq t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansinya $0.002 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **Empati**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel empati terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $1.188 \leq t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansinya $0.245 \geq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel empati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **Keterampilan Sosial**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel keterampilan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $-1.194 \leq t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansinya $0.243 \geq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel keterampilan sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji F (F-test)

Uji F adalah uji simultan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel independen yaitu kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel dependen), apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Dan berikut adalah uji F yang menunjukkan besarnya uji F (F hitung). Dalam output SPSS uji F terletak pada tabel Anova^b.

Tabel 4.19
Uji Hipotesis (Uji F)

F hitung	Sig	Kesimpulan
8.560	0.000 ^a	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2010

Adapun untuk melihat F tabel pada $df_1 = 4$ $df_2 = 28$ diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 2.71 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$).

Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung (8.560) \geq dari F tabel (2.21), sedangkan signifikansi $0.000 < 0.05$ (α pada taraf kepercayaan 95%). Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kecerdasan emosi (kesadaran diri,

pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial) terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG Malang diterima.

4.2.4.1.2 Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung secara Parsial

a). Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *kesadaran diri* terhadap *produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (1.472) < t tabel 2.048 dengan $p = 0.153$ ($p > 0.05$) sehingga hipotesis ditolak.

Salah satu item *kesadaran diri* adalah mengetahui kemampuan diri sendiri. Hal ini cukup membuktikan bahwa menyadari kemampuan yang terdapat pada diri sendiri dapat menumbuhkan perasaan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Goleman *kesadaran diri* yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat (2005:513).

Sebagai salah satu variabel dalam kecerdasan emosional, kesadaran diri tentu tidak hanya menggunakan perasaan diri sendiri sebagai tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas kerja tetapi

kesadaran diri juga menuntut seseorang untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan orang lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Salovey dan Mayer dalam Goleman (2005; 513) yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena dimungkinkan adanya beberapa faktor, seperti faktor karakteristik individu atau latar belakang sosial. Salah satu indikator produktivitas kerja adalah ketepatan dengan waktu yang telah ditentukan, seseorang dikatakan mempunyai produktivitas dalam bekerja ketika mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Setiap individu sangat dimungkinkan mudah terpengaruh dengan orang lain jika tidak memiliki kesadaran diri yang kuat dan dikendalikan oleh perasaan-perasaan yang tidak realistis. Hal ini menjadikan individu akan mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pengambilan keputusan yang lama dalam mengambil tindakan bisa berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

b). Pengaruh Pengaturan Diri terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara *pengaturan diri* terhadap *produktivitas kerja*.

Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2.867 \geq t$ tabel 2.048 dengan $p = 0.008$ ($p \leq 0.05$) sehingga hipotesis diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengaturan diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaturan berarti mengelola. Mengelola emosi kita berarti memahami kondisi emosi dan kita harus mengkaitkannya dengan situasi yang sedang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologis dan perilaku. Dengan demikian mengelola emosi dapat dilakukan dengan mengelola faktor-faktor yang terkait dalam interaksi yang menyebabkan timbulnya emosi.

Menurut Goleman pengaturan diri *yaitu* menangani emosi kita sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran ; mampu segera pulih kembali dari tekanan emosi.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas

kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2008;172)

c). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh antara *Motivasi* terhadap *Produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $3.335 \geq t$ tabel 2.048 dengan $p = 0.002$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Motivasi* terhadap *Produktivitas kerja* sehingga hipotesis diterima.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri/pihak lain. Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang, dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. (Mangkunegara:2008;164)

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena individu yang memiliki motivasi tinggi akan menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. Sehingga dorongan yang tumbuh dalam diri untuk mencapai tujuan yang terdapat dalam motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustafa Eq tahun 2007 tentang Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada fungsi operasi dan penunjang PT.Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *kecerdasan emosional* berdasarkan variabel *motivasi* dengan hasil uji t sig. $0,019 < 0,05$.

d). Pengaruh Empati terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa tidak terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara *empati* terhadap *produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $1.118 \leq t$ tabel 2.048 dengan $p = 0.245$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *empati* terhadap *produktivitas kerja* sehingga hipotesis ditolak.

Menurut Goleman empati yaitu merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan dimungkinkan karena beberapa faktor, salah satunya adalah faktor karakteristik individu. Salah satu item *empati* adalah mengetahui bagaimana perasaan orang lain. Kemampuan setiap individu dalam

mengenalinya perasaan orang lain berbeda-beda. Ada individu yang peka dan ada individu yang lemah terhadap perasaan orang lain.

Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer, dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pimpinan dan manajer yang brilian jika tidak memiliki kecermatan cara berkomunikasi efektif dan produktif dalam membangun hubungan kerja, maka mereka akan sulit mencapai tujuan organisasi. Perlu disadari bahwa berhubungan dengan orang lain adalah kebutuhan. Demikian pula adanya hubungan kerja dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan karena adanya rasa saling membutuhkan. Kunci utama dari keberhasilan suatu hubungan yang produktif adalah adanya unsur timbal balik. Artinya masing-masing pihak harus merasakan manfaatnya atau terpenuhinya kebutuhan dari kedua belah pihak. (Mangkunegara:2008:165-167)

Hal ini tidak bisa membuktikan hipotesis yang diajukan bahwa ada pengaruh *empati* terhadap *produktivitas kerja* karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung. Dan hal ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustafa Eq tahun 2007 tentang Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada fungsi operasi dan penunjang PT.Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *kecerdasan emosional* berdasarkan variabel *empati* dengan hasil uji t sig. $0,000 < 0,05$

e). Pengaruh Keterampilan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa tidak terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara *keterampilan sosial* terhadap *produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $-1.194 \leq t$ tabel 2.048 dengan $p = 0.243$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *keterampilan sosial* terhadap *produktivitas kerja* sehingga hipotesis ditolak.

Menurut Goleman (2001:514) keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting dalam *Emotional Intellegence*.

Orang yang cerdas secara sosial seolah-olah mampu membaca orang dengan akurat. Dan bisa mengetahui persis apa isi hati, suasana hati dan keinginan orang lain. Karena itu ia dengan mudah menyesuaikan diri, mengambil hati, mempengaruhi, dan termasuk

memimpin orang lain. Konflik antar pribadi, pertengkaran, ketidak harmonisan hubungan, dan sebagainya, banyak berpangkal pada kecerdasan sosial yang bersangkutan, Sinamo, dalam Alwani (2007).

Penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan dimungkinkan karena beberapa faktor, salah satunya adalah faktor *developmental* individu dan faktor kepribadian. Salah satu indikator *keterampilan sosial* adalah mampu mengorganisasi dan memotivasi kelompok. Individu dengan pribadi introvert akan sulit dalam memvisualisasikan pikiran kedalam sebuah bahasa verbal. Kemampuan individu dalam berkomunikasi bisa menjadikan informasi yang dikomunikasikan dimengerti atau tidak dimengerti sehingga terjadi kesalahpahaman. Faktor lainnya yaitu faktor *developmental* individu, untuk dapat menguasai keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (keterampilan sosial) dibutuhkan kematangan dalam pengendalian diri. Ketika individu tidak bisa mengendalikan dirinya sendiri misalnya dengan ketrampilan sosial berupa kemampuan dalam mempengaruhi dan memimpin orang lain yang dimiliki maka individu yang tidak mempunyai pengendalian diri yang baik tersebut akan bertindak semaunya dan menyuruh kelompoknya untuk melakukan apapun sesuai keinginannya meskipun diluar kepentingan perusahaan terkait sehingga bisa berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Hal ini tidak bisa membuktikan hipotesis yang diajukan bahwa ada pengaruh *keterampilan sosial* terhadap *produktivitas kerja* karyawan

Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung. Dan hal ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustafa Eq tahun 2007 tentang Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada fungsi operasi dan penunjang PT.Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *kecerdasan emosional* berdasarkan variabel *keterampilan sosial* dengan hasil uji t sig. 0,000<0,05.

4.2.4.1.3 Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh distribusi F sebesar 2.71. Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung (8.560) \geq dari F tabel (2.71), sedangkan signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG Malang.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan “*diri*” sendiri. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam “*mengelola*” ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat orang banyak. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi

juga diindikasikan mampu mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan emosi tersebut untuk menuntun proses berfikir serta perilaku seseorang.

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustafa Eq tahun 2007 tentang Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada fungsi operasi dan penunjang PT.Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Dimana hasil uji serentak atau secara simultan penelitian menunjukkan bahwa R kuadrat = 0.962, artinya 96, 2 % tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi kecerdasan emosional karyawan. Hasil uji F juga memperlihatkan $F = 535, 204$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 menggunakan standar taraf signifikansi (5%), maka hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), dan keterampilan sosial (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari pembahasan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu kunci dari kecerdasan emosional adalah bagaimana kita mengelola emosi kita untuk menghadapi suatu pekerjaan dan juga untuk

menghadapi orang lain. Hal ini sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Tirmidzi yaitu :

حَدَّثَنَا عَبَّاسُ بْنُ مُحَمَّدٍ الدُّورِيُّ وَعَبْرُ وَاحِدٌ قَالُوا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ يَزِيدَ الْمُقْرِيُّ حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ أَبِي أَيُّوبَ حَدَّثَنَا أَبُو مَرْحُومٍ عَبْدُ الرَّحِيمِ بْنُ مَيْمُونٍ عَنْ سَهْلِ بْنِ مُعَاذٍ بْنِ أَنَسِ الْجُهَنِيِّ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ كَظَمَ غَيْظًا وَهُوَ يَسْتَطِيعُ أَنْ يُنْفِذَهُ دَعَاهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَى رُءُوسِ الْخَلَائِقِ حَتَّى يُخَيَّرَهُ فِي أَيِّ الْحُورِ شَاءَ قَالَ هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ غَرِيبٌ

“Telah menceritakan Abbas bin Muhammad Ad Duri dan lebih dari satu orang perawi berkata, Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Yazid Al Muqri Telah menceritakan kepada kami Sa'id bin Abu Ayyub Telah menceritakan kepadaku Abu Marhum Abdurrahim bin Maimun dari Sahl bin Mu'adz bin Anas Al Juhani dari ayahnya dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Barangsiapa yang menahan amarahnya, sedangkan ia mampu untuk menumpahkannya, maka Allah akan memanggilnya kelak pada hari kiamat di atas kepada seluruh makhluk, sehingga Allah memberikannya pilihan yang ia inginkan." Ini adalah hadits hasan gharib.”

Ketika seseorang itu mendapatkan pekerjaan yang banyak tetapi dengan emosi yang stabil dia bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka orang tersebut mempunyai kecerdasan emosional yang baik, karena apabila pekerjaannya itu disikapi dengan emosi yang buruk maka pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik pula.

4.2.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda Kepercayaan Diri

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh tersebut diatas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 For Windows.

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah tingkat 95 % atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji F untuk simultan

dan uji t untuk parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Beta	T hitung	t tabel	Sig t	Alpha	Hipotesis
Konstanta	0.013	-	0.021	2.045	0.984	-	
X6	0.627	0.555	3.186	2.045	0.004	0.05	Signifikan
X7	0.100	0.121	0.805	2.045	0.428	0.05	Tdk Signifikan
X8	0.096	0.086	0.552	2.045	0.586	0.05	Tdk Signifikan
X9	0.199	0.176	1.241	2.045	0.225	0.05	Tidak Signifikan
N = 33 R = 0.751 Adjusted R Square = 0.502				F hitung = 9.079 F tabel = 2.93 Sig f = 0.000 Alpha = 0.05			

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas,maka dapat diambil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.013 + 0.627x_6 + 0.100x_7 + 0.096x_8 + 0.199x_9 + e$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut:

a). $a = 0.013$

Konstanta

Dari hasil perhitungan analisis regresi didapatkan nilai a (*konstanta*) sebesar 0.013. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa

jika skor kepercayaan diri sebesar nol, maka skor produktivitas kerja sebesar 0.013.

b). $b^6 = 0.627$

Variabel Percaya kepada kemampuan diri sendiri pada kepercayaan diri mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 62.7 % dan berpengaruh positif yang artinya jika variabel Percaya kepada kemampuan diri sendiri meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 62.7 % .

c). $b^7 = 0.100$

Variabel Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan pada kepercayaan diri mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 10% dan berpengaruh positif yang artinya jika variabel Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 10 % .

d). $b^8 = 0.096$

Variabel Memiliki konsep diri yang positif pada kepercayaan diri mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 9.6 % dan berpengaruh positif yang artinya jika variabel Memiliki konsep diri yang positif meningkat 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 9.6 % .

e). $b^9 = 0.199$

Variabel Berani Mengungkapkan pendapat pada kepercayaan diri mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 19.9 % dan

berpengaruh positif yang artinya jika variabel Berani Mengungkapkan pendapat meningkat 1% saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 19.9 % .

4.2.4.2.1 Pengujian Hipotesis Kepercayaan Diri

a. Uji t (t-test)

t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial atau individual (Kepercayaan diri) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.21
Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T hitung	Sig	Kesimpulan
X6 (Percaya kepada Kemampuan Diri Sendiri)	3.186	0.004	Signifikan
X7 (Bertindak Mandiri dalam Mengambil Keputusan)	0.805	0.428	Tidak Signifikan
X8 (Memiliki Konsep Diri yang Positif)	0.552	0.586	Tidak Signifikan
X9 (Berani Mengungkapkan Pendapat)	1.241	0.225	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2010

Pada tabel di atas mengenai pengujian hipotesis Pengaruh Variabel X6, X7, X8 dan X9 terhadap variabel Y, apakah terdapat pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t tabel 2.045 maka diperoleh:

- **Percaya kepada kemampuan diri sendiri**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel percaya pada kemampuan diri sendiri terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3.186 \geq t$ tabel 2.045 dan nilai signifikansinya $0.004 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial

variabel percaya pada kemampuan diri sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bertindak mandiri dalam mengambil keputusan terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $0.805 \leq t$ tabel 2.045 dan nilai signifikansinya $0.428 \geq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel bertindak mandiri dalam mengambil keputusan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **Memiliki konsep diri yang positif**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel memiliki konsep diri yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $0.552 \leq t$ tabel 2.045 dan nilai signifikansinya $0.586 \geq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel memiliki konsep diri yang positif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **Berani Mengungkapkan pendapat**

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel berani mengungkapkan pendapat terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $1.241 \leq t$ tabel 2.045 dan nilai

signifikansinya $0.225 \geq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel berani mengungkapkan pendapat tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji F (F-test)

Uji F adalah uji simultan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel independen yaitu kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel dependen), apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Dan berikut adakah uji F yang menunjukkan besarnya uji F (F hitung). Dalam output SPSS uji F terletak pada tabel Anova^b.

Tabel 4.22
Uji Hipotesis (Uji F)

F hitung	Sig	Kesimpulan
9.079	0.000 ^a	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2010

Adapun untuk melihat F tabel pada $df_1 = 3$ $df_2 = 29$ diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 2.93 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$).

Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung (9.079) \geq dari F tabel (2.93), sedangkan signifikansi $0.000 < 0.05$ (α pada taraf kepercayaan 95%). Sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kepercayaan diri (percaya kepada kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki konsep diri yang positif, dan berani mengungkapkan pendapat) terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG Malang diterima.

4.2.4.2.2 Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung secara Parsial

a). Pengaruh Percaya kepada kemampuan diri sendiri terhadap produktivitas kerja

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh *percaya kepada kemampuan diri sendiri* terhadap *produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $3.186 \geq t$ tabel 2.045 dengan $p = 0.004$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *pengaruh percaya kepada kemampuan diri sendiri* terhadap *produktivitas kerja* sehingga hipotesis diterima.

Salah satu item *percaya kepada kemampuan diri sendiri* adalah mampu menyelesaikan beberapa persoalan dalam bekerja. Menurut Lauster (2003) Percaya kepada kemampuan sendiri, yaitu suatu keyakinan atas diri sendiri terhadap segala fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi serta mengatasi fenomena yang terjadi tersebut. Kemampuan ini lah yang mampu membuat individu tersebut mempercayai kemampuan dirinya sendiri untuk menghadapi setiap pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Lie (2003;4) Individu yang sehat mempunyai percaya diri yang memadai. Percaya diri berarti yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah. Dengan percaya diri, seseorang merasa dirinya berharga dan mempunyai kemampuan

menjalani kehidupan, mempertimbangkan berbagai pilihan dan membuat keputusan sendiri. Ciri-ciri perilaku yang mencerminkan percaya diri adalah :

- g. Yakin kepada diri sendiri
- h. Tidak bergantung kepada orang lain
- i. Tidak ragu-ragu
- j. Merasa diri berharga
- k. Tidak menyombongkan diri
- l. Memiliki keberanian untuk bertindak

Adanya pengaruh yang signifikan antara percaya pada kemampuan diri sendiri terhadap produktivitas kerja karena terdapat aspek-aspek positif dalam kepercayaan diri seperti yakin atas kemampuan diri sendiri untuk melakukan sesuatu, menindaklanjuti segala perkara, menanggulangi segala kendala, dan dapat berkomunikasi dengan orang lain sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

b). Pengaruh Bertindak Mandiri dalam Mengambil Keputusan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *bertindak mandiri dalam mengambil keputusan* terhadap *produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $0.805 \leq t$ tabel 2.045 dengan $p = 0.428$ ($p \geq 0.05$), sehingga hipotesis ditolak.

Salah satu item bertindak mandiri dalam mengambil keputusan adalah dapat mengambil keputusan sendiri. Setiap keputusan yang diambil tanpa bantuan orang lain dapat menunjukkan bahwa orang itu mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Menurut Lauster bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, yaitu dapat bertindak dalam mengambil keputusan terhadap apa yang dilakukan secara mandiri tanpa adanya keterlibatan orang lain. Selain itu, mempunyai kemampuan untuk meyakini tindakan yang diambilnya tersebut.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan dimungkinkan karena beberapa faktor, salah satunya adalah faktor karakteristik individu. Dapat mengambil keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain merupakan salah satu indikator variabel *bertindak mandiri dalam mengambil keputusan*. Tidak semua individu mampu memutuskan sebuah persoalan dengan mandiri, bagi individu yang mempunyai sikap ragu-ragu dalam mengambil keputusan, akan lebih baik jika memusyawarahkan sebuah keputusan dengan orang lain sehingga individu tersebut produktif dalam bekerja.

c). Pengaruh Memiliki Konsep Diri yang Positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *memiliki konsep diri yang positif* terhadap *produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung

$0.552 \leq t$ tabel 2.042 dengan $p = 0.586$ ($p \geq 0.05$), sehingga hipotesis ditolak.

Menurut Lauster Memiliki konsep diri yang positif, yaitu adanya penilaian yang baik dari dalam diri sendiri, baik dari pandangan maupun tindakan yang dilakukan yang menimbulkan rasa positif terhadap diri sendiri. Salah satu tolak ukur indikator memiliki konsep diri yang positif adalah tidak akan menyerah sebelum pekerjaan itu selesai. Perasaan inilah yang akan mendorong setiap tindakan individu tersebut sesuai dengan perasaannya.

Pada dasarnya dan dibuktikan oleh banyak penelitian, konsep diri yang positif akan meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi tidak pada hasil penelitian yang telah dilakukan di KAN Jabung. Pengaruh *memiliki konsep diri yang positif* terhadap *produktivitas kerja* tidak signifikan. Hal ini bisa dikarenakan terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan di KAN Jabung dan faktor tersebut lebih dominan, seperti motivasi, dan percaya pada kemampuan diri sendiri sehingga aspek memiliki konsep diri yang positif tidak bisa memberikan sumbangsih yang besar terhadap produktivitas kerja.

d). Pengaruh Berani Mengungkapkan Pendapat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *berani mengungkapkan pendapat*

terhadap *produktivitas kerja*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $1.241 \leq t$ tabel 2.045 dengan $p = 0.225$ ($p \geq 0.05$), sehingga hipotesis ditolak.

Menurut Lauster berani mengungkapkan pendapat, yaitu adanya suatu sikap untuk mampu mengutarakan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau hal yang dapat menghambat pengungkapan perasaan tersebut. Salah satu item berani mengungkapkan pendapat adalah mampu memberikan saran atas permasalahan yang dihadapi orang lain. Kemampuan untuk memberi saran terhadap orang lain adalah suatu ciri kemampuan yang menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi. Kemampuan ini menunjukkan bahwa individu tersebut mampu mengungkapkan perasaan tanpa ada sesuatu yang menghambatnya. Dalam dunia kerja berani mengungkapkan pendapat sangat dibutuhkan apabila individu tersebut sedang dalam kondisi rapat atau sedang dimintai pendapat oleh atasan.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan di mungkinkan oleh faktor kepribadian masing-masing karyawan KAN Jabung sebagai individu yang berbeda. Tidak semua orang yang pintar dalam berbicara juga cepat dalam bertindak. Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan KAN Jabung (tanggal 14 april), menunjukkan bahwa karyawan yang giat bertindak atau dalam artian memaksimalkan psikomotor untuk bekerja adalah karyawan

yang tidak banyak berbicara, bahkan cenderung diam atau berbicara seperlunya saat diminta menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti. Sehingga berani mengungkapkan pendapat tidak selalu bisa meningkatkan produktivitas kerja.

4.2.4.2.3. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh distribusi F sebesar 2.93. Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung (9.079) \geq dari F tabel (2.93), sedangkan signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan KOPERASI KAN JABUNG Malang.

Menurut Goleman (2003) (dalam Rissy dan Aziza, 2006, Ratna, 2007 ; 22), kepercayaan diri adalah kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri. Orang dengan kecakapan ini akan berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya, berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran serta tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

Kepercayaan Diri adalah suatu keyakinan yang dimiliki individu untuk mengembangkan penilaian positif terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapi serta menerima segala kelebihan dan kekurangan yang dimiliki sehingga dapat meng-

aktualisasikan diri terhadap lingkungan yang dihadapinya, yang meliputi percaya pada kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki konsep diri yang positif dan berani mengungkapkan pendapat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Eka Maslahah (2007) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi dan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pemahaman akuntansi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri merupakan variabel yang menjadi penghubung antara kecerdasan emosional dan pemahaman akuntansi.

Oleh karena itu secara simultan, pada penelitian yang dilakukan di KAN Jabung juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setiap orang yang mempercayai kemampuan dalam dirinya pasti akan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Al Qur'an Allah SWT telah berfirman dalam QS Ali Imran ayat 139 yaitu :

﴿وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ﴾

139. Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Maksud ayat di atas adalah kita sebagai manusia harus percaya kepada kemampuan diri sendiri, kita tidak boleh merasa lemah. Manusia adalah khalifah di muka bumi, jadi manusia diberi kebebasan

untuk mengelola sumber daya yang ada di bumi untuk dimanfaatkan dalam kehidupannya. Manusia mempunyai derajat yang lebih tinggi daripada makhluk apapun yang ada, oleh karena itu kita sebagai manusia harus percaya kepada diri sendiri bahwa kita sesungguhnya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri (X1), empati (X4), dan keterampilan sosial (X5). Variabel kecerdasan emosional yang menunjukkan pengaruh yang signifikan adalah pengaturan diri (X2), dan motivasi (X3). Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai pengaturan emosi yang baik, sehingga karyawan mempunyai konsentrasi yang baik dalam bekerja, dan adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga mengakibatkan karyawan tersebut akan bekerja dengan baik, sebagian karyawan di koperasi merupakan anggota dari koperasi, sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk memajukan produktivitas koperasi itu sendiri.
- b. Dari hasil Uji simultan didapatkan hasil bahwa kelima variabel kecerdasan emosional secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja. Sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan secara simultan variabel kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), keterampilan sosial (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.
- c. Dari hasil penelitian secara parsial variabel kecerdasan emosional, dapat diketahui variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan

terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi (X3) daripada pengaturan diri (X2). Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan dikarenakan dalam kehidupan berkoperasi anggota koperasi menganut asas kekeluargaan. Dimana asas kekeluargaan ini akan mendorong setiap anggota koperasi untuk merasa sebagai satu keluarga besar yang senasib dan sepenanggungan dalam memenuhi hajat hidupnya.

- d. Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kepercayaan diri yang meliputi bertindak mandiri dalam mengambil keputusan (X7), memiliki konsep diri yang positif (X8), dan berani mengungkapkan pendapat (X9). Salah satu variabel kepercayaan diri yang menunjukkan pengaruh yang signifikan adalah percaya kepada kemampuan diri sendiri (X6). Percaya kepada kemampuan diri sendiri berpengaruh signifikan karena semua karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal itu terlihat dari keuletan karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung bekerja sehari-harinya.
- e. Dari hasil Uji simultan didapatkan hasil bahwa keempat variabel kepercayaan diri secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja. Sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan secara simultan variabel kepercayaan diri yang meliputi percaya kepada kemampuan diri sendiri (X6), bertindak mandiri dalam mengambil keputusan (X7)

memiliki konsep diri yang positif (X8), berani mengungkapkan pendapat (X9) terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

- f. Dari hasil penelitian secara parsial variabel kepercayaan diri, dapat diketahui variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah percaya kepada kemampuan diri sendiri (X6). Koperasi menganut asas kekeluargaan yang diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran pada masing-masing orang yang terlibat dalam organisasi koperasi untuk senantiasa bekerja sama dengan anggota-koperasi lainnya. Sehingga percaya kepada kemampuan diri sendiri sangat diperlukan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan kemakmuran bersama

5.2 Saran

a. Bagi koperasi

Koperasi agar lebih memperhatikan setiap aspek dalam kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun beberapa aspek dari kedua variabel tersebut sebagian sudah dimiliki karyawan, yaitu pengaturan diri, motivasi dan percaya pada kemampuan diri sendiri tetapi akan lebih baik jika seluruh aspek dalam kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan bisa dioptimalkan. Baik dengan memberikan training-training untuk kecerdasan emosional maupun dengan pengembangan pola kerja dengan menyamaratakan sikap pimpinan terhadap koordinator-koordinator maupun karyawan agar karyawan juga mampu mengemukakan

pendapatnya sehingga kepercayaan diri akan terbentuk. Dan dengan sikap percaya diri yang dimiliki oleh karyawan maka komunikasi antar pegawai akan terjalin dengan baik sehingga produktivitas kerja semakin meningkat karena setiap kendala-kendala kerja yang dihadapi bisa didiskusikan dengan mudah dan diselesaikan bersama-sama.

b. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini masih perlu penyempurnaan, baik dari segi proses maupun penulisannya. Peneliti berharap agar penelitian-penelitian mendatang yang terkait dengan variabel kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan produktivitas kerja mampu mendapatkan hasil yang lebih signifikan. Selain itu, Penelitian selanjutnya bisa lebih banyak dalam pengambilan sampel penelitian.. Karena keterbatasan peneliti dalam menyusun kata-kata dalam penjabaran hasil penelitian, maka penulisan dan penyusunan hasil penelitian yang mendatang agar lebih detail dalam membahas tentang keseluruhan aspek yang ingin diungkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Alwani. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Semarang
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi revisi IV)*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Baswir, Revrison. 2000. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
- Casmini. 2007. *Emotional Parenting*. Yogyakarta : Pilar Media
- Davies, Philippa. 2004. *Meningkatkan rasa Percaya Diri (Increasing Confidence)*. Yogyakarta : Torrent Books
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang : UIN-MALANG PRESS (Anggota IKAPI)
- Hude, M. Darwis. 2006. *EMOSI : Penjelajahan Religio-Psikologis tentang Emosi Manusia di dalam Al-Qur'an*. Jakarta : Erlangga
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat

Lie, Anita. 2004. *Menjadi Orang Tua Bijak. 101 Cara Menumbuhkan Percaya Diri pada Anak*. Jakarta : Gramedia

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

Masyhuri & M.Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung : PT Refika Aditama

Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET

Ratna Eka Maslahah. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dengan Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Santosa, Purbayu Budi & Muliawan Hamdani. 2007. *Statistika deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta : Erlangga

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar maju

Sirait. Justin. T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia

Sri Weni Utami. - . *Korelasi Kepercayaan Diri dan Kematangan Emosi dengan Kompetensi Sosial Remaja di Pondok Pesantren kota Lamongan*. Jurusan Psikologi Universitas Negeri Malang

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV ALFABETA

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. ALFABETA

Suharsono. 2005. *Melejitkan IQ, IE & IS*. Depok : Inisiasi Press

Suharyadi & Purwanto S.K. 2007. *Statistika Untuk ekonomi & keuangan modern edisi 2 buku 1*. Jakarta : Salemba Empat

Suharyadi & Purwanto S.K. 2004. *Statistika Untuk ekonomi & keuangan modern buku 2*. Jakarta : Salemba Empat

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Supranto, J. 2008. *Statistik : Teori dan Aplikasi edisi ketujuh*. Jakarta : Erlangga

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Zainal Mustafa Eq dan Agus R. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen Vol. 9 No 2, Juni 2007* : hal 179-192

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Akreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ AkX/S1/II/2010
Jalan Gajayana 50 65144 Malang, Telepon/Faksimile: ekonomi (0341) 558881
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: ekonomi@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Eka Budhi Prasetya
NIM/Jurusan : 06610024/ Manajemen
Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tandatangan Pembimbing
1.	14 September 2009	Proposal	1
2.	27 Januari 2010	Revisi Proposal	2
3.	8 Februari 2010	Revisi Proposal	3
5.	12 Februari 2010	Acc Proposal	5
6.	2 Maret 2010	Seminar	6
7.	11 Maret 2010	BAB I, II, III	7
8.	15 Maret 2010	Acc BAB I, II, III	8
9.	3 Juni 2010	Revisi BAB I, II, III, IV	9
10.	17 Juni 2010	Revisi BAB I, II, III, IV, V	10
12	28 Juni 2010	Acc Keseluruhan	12

Malang, 28 Juni 2010
Mengetahui
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

BIODATA PENELITI

A. Data Pribadi

1. Nama : Eka Budhi Prasetya
2. Tempat & Tanggal Lahir : Malang, 18 April 1989
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Alamat Asal : Jl.Sumpil I No.26A RT 2 RW 4
Blimbing-Malang
Jawa Timur 65125
5. Telepon & HP : 08562556864
6. E-mail : bizarre_boys@yahoo.co.id

B. Riwayat Pendidikan Formal

- SD Muhammadiyah KH.Mas Mansur VIII 1994-2000
- Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang I 2000-2003
- Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang 2003-2006
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi 2006-2010

C. Pengalaman Organisasi

SESCOM (*Sharia Economic Students Community*) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 25 Juni 2010

EKA BUDHI PRASETYA

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/I yang saya hormati,

Saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian di perusahaan tempat bekerja Bapak/Ibu/Saudara/I. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan sangat berarti bagi penelitian ini dan tentunya bagi pihak manajemen dalam perusahaan ini sebagai masukan. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap diri Bapak/Ibu/Saudara/I.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Selamat bekerja dan semoga sukses!

Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Usia :
Status Kawin :
Pendidikan :
Masa Kerja :
Jabatan :

Petunjuk pengisian.

Sesuai dengan yang saudara/I ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur berdasarkan pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* salah satu dari empat kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

ANGKET I

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya tahu betul kemampuan diri saya				
2.	Saya berani tampil beda diantara teman-teman saya				
3.	Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan				
4.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
5.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak				
6.	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah				
7.	Saya dapat mengendalikan hidup saya				
8.	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu				
9.	Saya sangat sabar bila menghadapi orang lain				
10.	Saya suka mencoba-coba hal baru				
11.	Saya selalu instropeksi diri untuk menemukan kembali hal-hal yang penting dalam hidup saya				
12.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah				
13.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru				
14.	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit				
15.	Saya menyukai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam				
16.	Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain				
17.	Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan biasanya menarik perhatian orang lain				
18.	Saya dapat melihat rasa sakit pada orang lain, meskipun mereka tidak membicarakannya				
19.	Saya tidak pernah merasa canggung ketika berbicara dengan orang lain yang tidak saya kenal				

20.	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok				
21.	Saya mempunyai cara meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain				
22.	Masalah-masalah pribadi saya tidak mengganggu pergaulan saya dengan orang lain				
23.	Saya dapat merasakan suasana hati suatu kelompok ketika saya memasuki suatu ruangan				

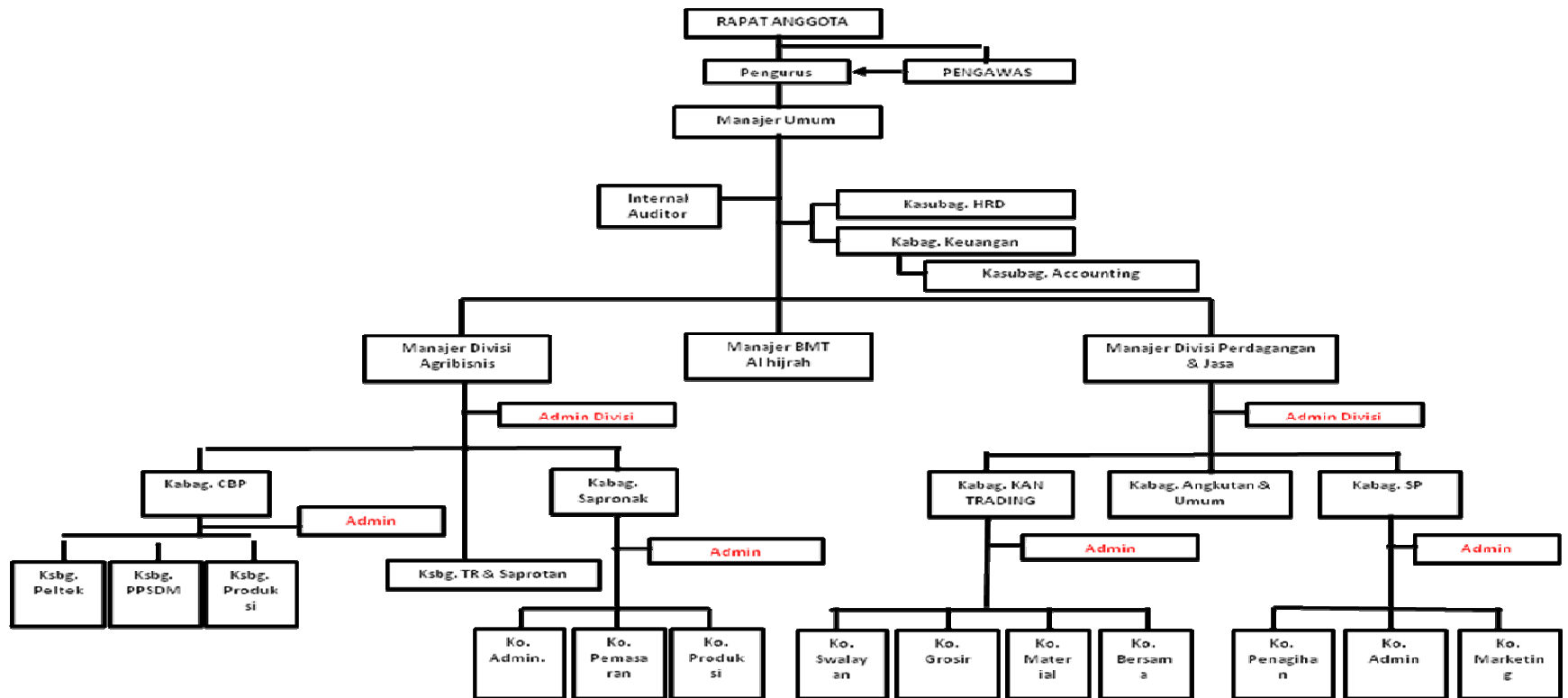
ANGKET II

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus				
2.	Saya yakin bisa mengerjakan setiap tugas dari atasan				
3.	Saya mampu menyelesaikan berbagai persoalan dalam bekerja				
4.	Saya yakin prestasi kerja yang saya peroleh adalah karena potensi diri yang saya miliki.				
5.	Saya sangat bersemangat dan inisiatif dibandingkan dengan orang lain				
6.	Saya mampu mengambil keputusan sendiri				
7.	Saya mudah dalam membuat keputusan				
8.	Saya lebih suka mengambil kebijakan sendiri daripada orang lain ikut campur				
9.	Saya tidak mudah terpengaruh orang lain dengan sesuatu yang sudah saya putuskan				
10.	Saya berani mengambil keputusan sendiri				
11.	Saya merasa diterima dengan baik di lingkungan kerja saya				
12.	Saya disukai banyak teman di dunia kerja				
13.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja				
14.	Saya tidak akan menyerah sebelum pekerjaan saya selesai				
15.	Saya selalu mengomentari kebijakan atasan yang saya rasa kurang sesuai dengan saya				
16.	Saya mudah menuangkan ide-ide saya saat diskusi				
17.	Saya tidak pernah takut salah saat berbicara dihadapan orang banyak				
18.	Saya berani mengkritik pendapat orang lain saat rapat				
19.	Saya mampu memberikan saran atas permasalahan yang dihadapi oleh orang lain				

ANGKET III

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat memenuhi standar minimum pekerjaan yang ditugaskan				
2.	Saya termasuk karyawan yang produktif				
3.	Saya mampu bekerja melebihi jam kerja untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan				
4.	Saya selalu teliti dalam bekerja				
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
6.	Saya mudah memahami tugas baru yang diberikan kepada saya				
7.	Saya tidak pernah telat saat masuk kerja				
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan				
9.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan				

STRUKTUR ORGANISASI KAN JABUNG



**Daftar Karyawan Koperasi Agro Niaga "Jaya Abadi Unggul" Jabung
Tahun 2009**

NO	NAMA	JK	TGL. LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN	MULAI BEKERJA	STATUS	NIK	Ket
1	Slamet	L	9/9/1955	Pengemudi	SD	5/1/1983	Tetap	1983001	
2	Edy Hermanto	L	6/5/1981	Collector	STM	1/4/1989	Tetap	1989005	
3	Sodikin	L	9/9/1965	Collector	SD	1/4/1989	Tetap	1989006	
4	N. Hari Widodo	L	1/10/1969	Kasubag. Produksi CBP	STM	1/7/1989	Tetap	1989007	
5	Abd. Rozak	L	06/10/196	Collector	STM	2/2/1989	Tetap	1989008	
6	Khoirul Huda	L	3/20/1969	Kasubag. PPSDM	SNAKMA	2/2/1989	Tetap	1989009	
7	Didik Wijanarko	L	3/18/1968	Manajer Divisi Perdagangan & Jasa	S1	8/14/1989	Tetap	1989010	
8	Drawiyanto	L	7/27/1954	Kabag. Angkutan & Umum	SMA	8/14/1989	Tetap	1989011	
9	D r a w i	L	4/28/1974	Office Boy	SD	8/28/1991	Tetap	1991013	
10	Mujahidin	L	9/7/1969	Peltek	SMA	1/5/1993	Tetap	1993016	
11	Nur Cholis	L	7/6/1962	Ko. CU	STM	1/6/1993	Tetap	1993017	
12	A. Zainudin	L	5/25/1962	Pengemudi	SMA	2/9/1993	Tetap	1993019	
13	Sumantri	L	4/20/1968	SATPAM	SMP	1/1/1994	Tetap	1994020	
14	Syaifuddin Zuhri	L	5/28/1969	Petugas Lab	SMA	1/1/1994	Tetap	1994021	
15	Nurul Huda	L	7/15/1969	Koord. KAN Material	SMA	1/2/1994	Tetap	1994022	
16	Fatkul Hidayat	L	10/2/1951	Pengemudi	SMP	1/10/1994	Tetap	1994023	
17	Agus Salim	L	8/18/1968	Collector	SMP	1/12/1994	Tetap	1994024	
18	M. Sayuti	L	6/16/1976	Collector	SMP	3/4/1995	Tetap	1995025	
19	Miskan	L	7/4/1958	Pengemudi	SD	1/20/1996	Tetap	1996026	
20	M. Bachrowi	L	9/25/1962	Pengemudi	SMP	10/5/1996	Tetap	1996027	
21	Jumanto	L	12/31/1976	Ko. Proses Saprnak	SMA	5/16/1997	Tetap	1997028	

22	Yoyok Rudi H, SPt.	L	12/28/1972	Ko. Pemasaran Saprnak	S1	2/27/1998	Tetap	1998029
23	Agus Basuki R	L	12/20/1972	Collector	SMA	3/3/1998	Tetap	1998030
24	Sugeng Widodo, drh	L	3/17/1978	Manajer Divisi Agri Bisnis	S1	3/3/1998	Tetap	1998031
25	Fatkhul Hidayat	L	4/14/1953	Pengemudi	SMP	11/30/1998	Tetap	1998032
26	Soleh Jama'ali	L	11/7/1976	Kabag. Simpan Pinjam	SMA	11/30/1998	Tetap	1998033
27	M. Zainudin	L	5/2/1979	Ko. Pemasaran Simpan Pinjam	SMA	11/30/1998	Tetap	1998034
28	Solikan	L	4/17/1974	Penjualan Swalayan	SMA	8/11/1999	Tetap	1999037
29	Yoyok Sapto	L	2/11/1980	Ko. Penjualan KAN Swalayan	SMA	8/11/1999	Tetap	1999038
30	Hutomo	L	1/9/1969	Collector	SMP	1/5/2000	Tetap	2000039
31	Suharto	L	12/8/1955	SATPAM	SMP	1/5/2000	Tetap	2000040
32	Sulkhan	L	10/30/1971	Collector	SMP	1/5/2000	Tetap	2000041
33	Samsul Supriyanto	L	00/04/79	Collector	SMP	1/1/2001	Tetap	2001042
34	Dedy Iskandar	L	7/11/1975	Entry Data	SMA	2/18/2001	Tetap	2001043
35	Nurhadi Sulistiyo	L	12/11/1981	Kasubag. Peltek	SNAKMA	8/10/2001	Tetap	2001044
36	Arif Irwanto	L	3/29/1982	Collector	STM	8/10/2001	Tetap	2001045
37	Parto	L	12/10/1958	Proses Saprnak	SD	1/1/2002	lepas	2002048
38	Salim	L	12/8/1958	Proses Saprnak	SD	1/1/2002	lepas	2002049
39	Mulip	L	8/19/1965	Proses Saprnak	SD	1/1/2002	lepas	2001050
40	Sunari	L	12/12/1959	Proses Saprnak	SD	1/1/2002	lepas	2002051
41	Zaini	L	4/4/1968	Proses Saprnak	SD	1/1/2002	lepas	2002052
42	Huda	L	6/6/1974	Proses Saprnak	SMP	1/1/2002	lepas	2002053
43	Arif Rokhman	L	11/11/1976	Operasional SP	SMA	3/13/2002	Tetap	2002054
44	Handri	L	10/22/1982	Peltek	SNAKMA	10/14/2002	Kontrak	2002057
45	Slamet Jainul Arifin	L	3/15/1981	Pengemudi	SD	1/7/2003	Tetap	2003058
46	Mu'tasimbillah	L	4/1/1985	Penjualan Swalayan	SMA	1/11/2003	Kontrak	2003059

47	Kusbiantoro	L	3/14/1985	TKL KAN Material	SLTP	1/11/2003	Kontrak	2003060	
48	Muhammad Arif	L	4/2/1986	Ko. KAN Bersama	SMA	1/11/2003	Kontrak	2003063	
49	Dwi Priyo Utomo	L	12/3/1984	Peltek	SMA	3/2/2003	Kontrak	2003064	
50	Samsul Hadi S.	L	6/13/1978	Collector	SMA	3/2/2003	Kontrak	2003065	
51	Ahmad Khuzaini	L	7/4/1975	SATPAM	SMP	12/5/2003	Kontrak	2003067	
52	Rizal Ikhsan	L	7/4/1979	Tenaga Musiman TRI	SMA	12/6/2003	Kontrak	2003068	
53	Supi'i	L	05/05/1987	Cleaning Cervis CU Busu	SD	1/7/2004	Lepas	2004069	
54	Supa'at	L	18/02/1986	Cleaning Cervis CU Kresik	SD	1/7/2004	Lepas	2004070	
55	Mis'i	L	10/7/1985	Cleaning Servis CU Sidomulyo	SMP	1/7/2004	Lepas	2004071	
56	Ahmad Sumariyanto	L	10/9/1984	Collector	SMA	1/9/2004	Kontrak	2004072	
57	Moch. Maksum	L	10/02/1984	Collector	SD	1/9/2004	Kontrak	2004074	
58	Heri	L	1/15/1985	Cleaning Cervis CU Gondang	SD	3/29/2004	Lepas	2004075	
59	Sugianto	L	5/15/1986	Cleaning Servis CU Boro	SMP	1/9/2005	Lepas	2005076	
60	Syamsul Arifin	L	12/18/1985	Cleaning Servis CU Sidomulyo	SMP	1/9/2005	Lepas	2005077	
61	Heri	L	2/20/1981	Office Boy	SMP	6/1/2006	Kontrak	2006080	
62	M. Rahmad Arifin	L	5/18/1971	SATPAM	SMA	7/24/2006	Kontrak	2006081	
63	Pujiono	L	4/23/1984	Collector	SMK	8/11/2006	Kontrak	2006082	
64	Eko Dwi Prasetyo	L	5/10/1985	Collector	SMK	8/11/2006	Kontrak	2006083	
65	Rudi Hartanto	L	9/23/1986	Collector	SMA	7/1/2007	Kontrak	2007086	
66	Lisajidin	L	1/1/1985	Collector	SMA	7/1/2007	Kontrak	2007087	
67	Zaini	L	12/13/1985	TKL KAN Material	SMP	8/1/2007	Lepas	2007091	
68	Solikin	L	11/25/1984	TKL Unggul Bersama	SMP	8/1/2007	Lepas	2007092	
69	Papang	L	11/15/1985	TKL KAN Material	SMA	8/1/2007	Lepas	2007093	
70	Sugeng	L	6/16/1986	TKL Unggul Bersama	SMA	8/1/2007	Lepas	2007094	
71	Syaiful Muslim	L	8/25/1984	Manajer Operasional BMT AI-	S1	8/1/2007	Kontrak	2007096	

				Hijrah					
72	M. Gozali	L	11/12/1986	Penjualan Swalayan	SMA	12/4/2007	Kontrak	2007098	
73	Sunoto	L	7/22/1986	Collector	SMA	3/1/2008	Kontrak	2008099	
74	Hadi Sancoko	L	2/7/1986	Satpam	SMA	3/1/2008	Kontrak	2008100	
75	Yustian Pramono	L	7/5/1987	Penagihan Simpan Pinjam	D3	7/1/2008	Kontrak	2008101	
76	Sigit Priyo Purwanto	L	4/30/1982	Entry Data	Paket C	7/1/2008	Kontrak	2008102	
77	Deni Saputra Saka Buana	L	10/21/1987	SATPAM	SMA	7/1/2008	Kontrak	2008103	
78	Eva Masnur	L		Penjualan & Kasir Swalayan	SMA	7/1/2008	Kontrak	2008104	
79	Zainudin Fanani	L		Penjualan & Kasir Swalayan	SMA	7/1/2008	Kontrak	2008105	
80	Saiful Islam	L		Tenaga Proses Saprotrak		8/1/2008	Lepas	2008109	
81	Hendik	L		Tenaga Proses Saprotrak		8/1/2008	Lepas	2008110	
82	Juli	L		Tenaga Proses Saprotrak		8/2/2008	Lepas	2008111	
83	Khoirul Anwar	L	9/9/1977	Pengemudi Umum	SMA	1/1/2009	Lepas	2009113	
84	Siti Syamsiah	P	1/2/1962	Spv. Adm. & Keu. CBP	SMA	5/15/1983	Tetap	1983002	
85	Hj. Ainin Chasanah	P	9/1/1965	Kabag. Keuangan	S1	10/12/1983	Tetap	1983003	
86	Misri Sugiarti	P	10/7/1968	Koord. Adm Saprotrak	SMEA	10/15/1988	Tetap	1988004	
87	Sri Harini	P	1/15/1972	Kasubag. TR & Saprotrak	SMEA	1/10/1991	Tetap	1991012	
88	Dwi Prasetyowati	P	6/14/1971	Kasir Pusat	SMA	11/3/1991	Tetap	1991014	
89	Lilis Hadi Prihastuti	P	6/23/1969	Accounting	SMA	5/21/1992	Tetap	1992015	
90	Sayidah Muflikhah	P	7/5/1980	koord. Adm. & Keu. Swa	SMEA	11/30/1998	Tetap	1998035	
91	Siti Munayah	P	7/18/1979	Penjualan Swalayan	SMA	11/30/1998	Tetap	1998036	
92	Hermin Susanti	P	7/1/1983	Kasir Swalayan	SMA	8/10/2001	Tetap	2001046	
93	Tatik Heruwati	P	1/28/1981	Kasir Swalayan	STM	8/10/2001	Tetap	2001047	
94	Eva Marliyanti	P	3/16/1977	Kabag. Saprotrak	D3	7/22/2002	Tetap	2002055	
95	Kartini	P	8/21/1977	Ko. Adm. Simpin	SMEA	9/14/2002	Tetap	2002056	

96	Ika Wahyuningsih	P	6/1/1983	Admin Swalayan	SMA	1/11/2003	Kontrak	2003062	
97	Ian Natul M.	P	12/13/1979	Penjualan Swalayan	SMA	5/11/2003	Tetap	2003066	
98	Mirna Sulistiya	P	5/24/1973		S1	1/9/2004	Kontrak	2004073	
99	Latifah, A. Md	P	7/29/1984	Internal Auditor	D3	11/14/2005	Tetap	2005078	
100	Mannaria Harahap	P	9/15/1981	HRD & Sekretaris Eksekutif	S1	3/6/2006	Kontrak	2006079	
101	Yuyun Handayani	P	12/20/1985	Kasir KAN Swalayan	SMA	6/1/2007	Kontrak	2007085	
102	Uswatun Hasanah	P	11/25/1988	Adm. BMT Alhijrah	SMA	7/1/2007	Kontrak	2007088	
103	Siti Herdeanti	P	11/13/1987	Adm. Simpan Pinjam	SMA	7/1/2007	Kontrak	2007089	
104	Hidayatul Mukhtaro	P	2/2/1987	Adm. Sapronek	SMA	7/2/2007	Kontrak	2007090	
105	Juhairiyah	P	12/23/1979	TKL Sapronek	SMP	8/1/2007	Lepas	2007095	
106	Yosalia Fristian Sari, SKH	P	10/2/1985	Kabag. CBP	S1	8/1/2007	Kontrak	2007097	
107	Siti Lestariningsih	P	11/24/1986	Ko. Keungan CBP	D3	7/1/2008	Kontrak	2008106	
108	Ratna Lidiya Susmayanti	P	7/1/1985	Humas Internal & Pegawai Perpustakaan	SMA	7/1/2008	Kontrak	2008107	
109	Dina Fitriatul Khamdiah	P		Adm. Simpan Pinjam	SMA	7/1/2008	Kontrak	2008108	
110	Mu`nah	P		Juru Masak	SMP	10/1/2008		2008112	
111	Fera Dwi S	P	Mlg,2-2-1991	Admin BMT	SMK	11/1/2009		2009114	
112	Ika Purnama Sari	P		Admin Simpın	SMA	11/1/2009		2009115	
113	Zainal Habibi	L	Mlg,5-5-1989	TKL Pemasaran Simpın	D1	11/1/2009		2009117	
114	M. Zainuri	L		Tenaga Bengkel	SMK	11/1/2009		2009118	
115	Budi Wirawanto	L	Mlg,05-07-1987	Collector	SMA	11/1/2009		2009119	
116	Agus Santoso	L	mlg,17-08-1988	Collector	SMK	11/1/2009		2009120	
117	M. Muchsinin	L	Mlg,13-09-1985	Collector	SMA	11/1/2009		2009121	
118	Drawi Gianto	L	Mlg,20-11-1986	Collector	Paket C	11/1/2009		2009122	
119	Yan Aditia Hani	L		TKL Swalayan	SMA	11/1/2009		2009123	

120	Erlly Istina	P		TKL Swalayan	SMA	11/1/2009		2009124	
121	Rofiatu Solicha	P		TKL Swalayan	SMA	11/1/2009		2009125	
122	Slamet Sugiono	L		TKL Swalayan	SMP	11/1/2009		2009126	
123	Ernanda Budi S	L		Security	SMA	11/1/2009		2009127	
124	Rusliawati	P		Admin PPSDM	SNAKMA	11/1/2009		2009128	
125	Jum	P		Office Girl	SD	11/1/2009		2009129	
126	Anang Suwandi	L	1/1/1978	Pengemudi Umum	SMA	6/1/2010		2010130	
127	Eko			Pengemudi					
128	Tohari			Pengemudi					
129	Bachrowi			Pengemudi					
130	Bandi			Pengemudi					
131	Jainul			Pengemudi					

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KECERDASAN EMOSIONAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.03	41.530	.267	.847
VAR00002	66.33	40.854	.447	.841
VAR00003	66.09	40.523	.402	.842
VAR00004	65.42	40.502	.529	.839
VAR00005	65.91	40.960	.430	.841
VAR00006	66.39	41.871	.143	.855
VAR00007	66.09	40.085	.418	.841
VAR00008	65.88	39.172	.561	.836
VAR00009	66.27	42.455	.210	.848
VAR00010	66.15	40.258	.439	.841
VAR00011	65.91	39.710	.501	.838
VAR00012	66.00	40.500	.393	.842
VAR00013	65.79	40.672	.484	.840
VAR00014	65.97	41.405	.234	.849
VAR00015	65.82	41.778	.183	.851
VAR00016	66.30	38.030	.591	.834
VAR00017	66.67	39.354	.592	.835
VAR00018	66.42	38.877	.636	.833
VAR00019	66.21	41.672	.248	.848
VAR00020	66.27	38.330	.569	.835
VAR00021	66.24	38.877	.618	.834
VAR00022	66.06	40.996	.319	.845
VAR00023	66.42	40.939	.309	.846

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	48.30	29.593	.440	.861
VAR00003	48.06	29.059	.435	.861
VAR00004	47.39	29.496	.480	.860
VAR00005	47.88	29.860	.388	.863
VAR00007	48.06	29.371	.344	.866
VAR00008	47.85	27.945	.589	.854
VAR00010	48.12	28.860	.468	.860
VAR00011	47.88	28.360	.537	.857
VAR00012	47.97	29.280	.386	.863
VAR00013	47.76	29.689	.427	.862
VAR00016	48.27	26.955	.618	.853
VAR00017	48.64	28.114	.621	.853
VAR00018	48.39	27.809	.647	.852
VAR00020	48.24	27.127	.608	.853
VAR00021	48.21	27.735	.641	.852
VAR00022	48.03	29.655	.320	.866
VAR00023	48.39	29.246	.363	.865

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPERCAYAAN DIRI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50.788	23.297	.629	.798
VAR00002	50.394	23.684	.564	.802
VAR00003	50.515	24.383	.484	.807
VAR00004	50.424	23.502	.628	.799
VAR00005	51.000	25.062	.283	.818
VAR00006	50.667	23.542	.527	.804
VAR00007	50.970	23.655	.585	.801
VAR00008	51.242	26.939	-.019	.835

VAR00009	50.879	24.235	.390	.812
VAR00010	50.758	24.752	.329	.816
VAR00011	50.394	25.121	.300	.817
VAR00012	50.364	24.489	.617	.804
VAR00013	50.182	24.778	.473	.809
VAR00014	50.212	24.672	.439	.810
VAR00015	50.879	24.610	.413	.811
VAR00016	50.758	25.377	.257	.819
VAR00017	50.758	25.377	.226	.822
VAR00018	51.030	25.968	.189	.822
VAR00019	50.515	24.945	.436	.810

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.42	15.877	.593	.844
VAR00002	35.03	15.530	.684	.837
VAR00003	35.15	16.320	.557	.846
VAR00004	35.06	15.746	.664	.839
VAR00006	35.30	15.968	.515	.849
VAR00007	35.61	16.309	.516	.849
VAR00009	35.52	16.508	.382	.859
VAR00011	35.03	16.593	.436	.854
VAR00012	35.00	16.437	.706	.841
VAR00013	34.82	16.403	.625	.843
VAR00014	34.85	16.570	.510	.849
VAR00015	35.52	17.133	.336	.859
VAR00019	35.15	17.383	.356	.857

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PRODUKTIVITAS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.88	11.985	.502	.864
VAR00002	24.06	11.371	.518	.861
VAR00003	23.94	11.621	.512	.862
VAR00004	24.00	10.563	.673	.847
VAR00005	24.03	9.843	.772	.836
VAR00006	23.97	10.343	.698	.845
VAR00007	24.21	10.422	.473	.875
VAR00008	23.94	10.934	.644	.851
VAR00009	23.73	10.267	.718	.843

UJI CROSSTAB

JENIS KELAMIN * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation

			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
JENIS KELAMIN	LAKI-LAKI	Count	1	20	21
		% within JENIS KELAMIN	4.8%	95.2%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	64.5%	63.6%
		% of Total	3.0%	60.6%	63.6%
	PEREMPUAN	Count	1	11	12
		% within JENIS KELAMIN	8.3%	91.7%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	35.5%	36.4%
		% of Total	3.0%	33.3%	36.4%
Total		Count	2	31	33
		% within JENIS KELAMIN	6.1%	93.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.1%	93.9%	100.0%

USIA * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation

			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
USIA < 20 TH	Count	0	2	2	
	% within USIA	.0%	100.0%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	6.5%	6.1%	
	% of Total	.0%	6.1%	6.1%	
21 - 30 TH	Count	2	19	21	
	% within USIA	9.5%	90.5%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	61.3%	63.6%	
	% of Total	6.1%	57.6%	63.6%	
31 - 40 TH	Count	0	6	6	
	% within USIA	.0%	100.0%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	19.4%	18.2%	
	% of Total	.0%	18.2%	18.2%	
> 40 TH	Count	0	4	4	
	% within USIA	.0%	100.0%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	12.9%	12.1%	
	% of Total	.0%	12.1%	12.1%	
Total	Count	2	31	33	
	% within USIA	6.1%	93.9%	100.0%	
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	6.1%	93.9%	100.0%	

STATUS PERNIKAHAN * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation

			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
STATUS PERNIKAHAN	MENIKAH	Count	1	18	19
		% within STATUS PERNIKAHAN	5.3%	94.7%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	58.1%	57.6%
		% of Total	3.0%	54.5%	57.6%
	BELUM MENIKAH	Count	1	13	14
		% within STATUS PERNIKAHAN	7.1%	92.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	41.9%	42.4%
		% of Total	3.0%	39.4%	42.4%
Total		Count	2	31	33
		% within STATUS PERNIKAHAN	6.1%	93.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.1%	93.9%	100.0%

PENDIDIKAN * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation

			PRODUKTIVITAS KERJA		Total
			RENDAH	TINGGI	
PENDIDIKAN	SMA	Count	1	24	25
		% within PENDIDIKAN	4.0%	96.0%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	77.4%	75.8%
		% of Total	3.0%	72.7%	75.8%
	DIPLOMA / SARJANA	Count	1	7	8
		% within PENDIDIKAN	12.5%	87.5%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	50.0%	22.6%	24.2%
		% of Total	3.0%	21.2%	24.2%
Total		Count	2	31	33
		% within PENDIDIKAN	6.1%	93.9%	100.0%
		% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.1%	93.9%	100.0%

MASA KERJA * PRODUKTIVITAS KERJA Crosstabulation

		PRODUKTIVITAS KERJA		Total
		RENDAH	TINGGI	
MASA KERJA < 1 TH	Count	0	5	5
	% within MASA KERJA	.0%	100.0%	100.0%
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	16.1%	15.2%
	% of Total	.0%	15.2%	15.2%
1 - 15 TH	Count	2	20	22
	% within MASA KERJA	9.1%	90.9%	100.0%
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	64.5%	66.7%
	% of Total	6.1%	60.6%	66.7%
15 - 30 TH	Count	0	6	6
	% within MASA KERJA	.0%	100.0%	100.0%
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	.0%	19.4%	18.2%
	% of Total	.0%	18.2%	18.2%
Total	Count	2	31	33
	% within MASA KERJA	6.1%	93.9%	100.0%
	% within PRODUKTIVITAS KERJA	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	6.1%	93.9%	100.0%

UJI REGRESI KECERDASAN EMOSIONAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.542	.328

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN SOSIAL, KESADARAN DIRI, MOTIVASI, PENGATURAN DIRI, EMPATI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.608	5	.922	8.560	.000 ^a
	Residual	2.907	27	.108		
	Total	7.515	32			

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN SOSIAL, KESADARAN DIRI, MOTIVASI, PENGATURAN DIRI, EMPATI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.250	.584		-.428	.672
	KESADARAN DIRI	.184	.125	.192	1.472	.153
	PENGATURAN DIRI	.338	.118	.394	2.867	.008
	MOTIVASI	.588	.176	.441	3.335	.002
	EMPATI	.138	.117	.186	1.188	.245
	KETERAMPILAN SOSIAL	-.172	.144	-.188	-1.194	.243

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

UJI REGRESI KEPERCAYAAN DIRI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.502	.342

a. Predictors: (Constant), BERANI MENGUNGKAPKAN PENDAPAT, MEMILIK KONSEP DIRI YANG POSITIF, BERTINDAK MANDIRI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN, PERCAYA KEPADA KEMAMPUAN DIRI SENDIRI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.244	4	1.061	9.079	.000 ^a
	Residual	3.272	28	.117		
	Total	7.515	32			

a. Predictors: (Constant), BERANI MENGUNGKAPKAN PENDAPAT, MEMILIK KONSEP DIRI YANG POSITIF, BERTINDAK MANDIRI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN, PERCAYA KEPADA KEMAMPUAN DIRI SENDIRI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.013	.606		.021	.984
	PERCAYA KEPADA KEMAMPUAN DIRI SENDIRI	.627	.197	.555	3.186	.004
	BERTINDAK MANDIRI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN	.100	.124	.121	.805	.428
	MEMILIK KONSEP DIRI YANG POSITIF	.096	.174	.086	.552	.586

BERANI					
MENGUNGKAPKAN	.199	.160	.176	1.241	.225
PENDAPAT					

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA