

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BTN SYARIAH  
CABANG YOGYAKARTA**  
(Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor  
Cabang Syariah Yogyakarta)



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Di susun oleh

IDA PUSPITA SARI  
11240043

Pembimbing:

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si  
NIP. 196902272003121001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**  
2015



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 9 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ida Puspitasari  
NIM/Jurusan : 11240043/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 27 Nopember 2015  
Nilai Munaqasyah : 84 (B+)

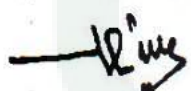
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

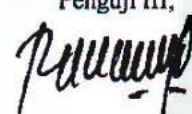
Ketua Sidang/Penguji I,

  
M. Toriq Nurhikmah, S.Ag, M.Si.  
NIP 196402272003121001

Penguji II,

  
Drs. M. Rosyid Ridha, M.Si.  
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji III,

  
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.  
NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 4 Januari 2016

Dekan,





KEMENTERIAN AGAMA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856  
YOGYAKARTA 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ida Puspita Sari

Nim : 11240043

Judul skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Prodi Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

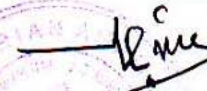
Demikian ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


*Wassalamualaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 11 November 2015  
Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing

  
**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si**  
NIP. 196701041993031003

  
**M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si**  
NIP. 196902272003121001



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ida Puspita Sari

Nim : 11240043

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta”**. adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 11 November 2015

Yang menyatakan



**Ida Puspita Sari**  
**11240043**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**



**MOTTO :**

**"orang-orang hebat dibidang apapun bukan baru bekerja  
karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi  
terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka  
tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi"**

**(Ernest Newman)**

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*, puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BTN syariah Kantor Cabang Yogyakarta ”** telah diselesaikan oleh Peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Machasin, selaku Rektor (PJS) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, memberi bimbingan dan masukan dari awal pengerjaan sampai dengan selesainya skripsi ini.

5. Bapak Dr. H. Okrisal Eka Putra, LC, M.Ag selaku pembimbing akademik beserta seluruh dosen Manajemen Dakwah dan karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Para penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Tejo dan seluruh staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Staff TU jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan kemudahan administratif bagi peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan dedikasinya, pengarahan, pengalaman, serta bimbingan kepada peneliti selama perkuliahan.
9. Kedua orang tua saya ayahanda Lasidin dan Ibunda Yatmi , sebagai guru kehidupan terbaik saya, terima kasih atas do'a, kesabaran, keikhlasan, perhatian serta cinta dan kasih sayang yang tiada habisnya dipanjatkan untuk saya.
10. kakak saya Rudi Hartono dan Partiyem serta adek Haruna Yusuf Permana serta keluarga besar saya, terima kasih atas dukungan, do'a dan persaudaraan yang indah ini. Semoga Allah SWT berkenan mengumpulkan kita dalam keluarga yang utuh di *jannah*-Nya.
11. Keluarga besar Azzahra yang tidak bisa kusebut satu persatu dan Andri Setiawan yang selalu memberikan semangat.
12. Teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2011 (COMED 11'). yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk kebersamaan ini,



menjalani suka duka bersama, saling memberi motivasi, terima kasih untuk tiap keceriaan yang telah dihadirkan dan semua kisah dan pengalaman bersama kalian, kalian luar biasa, semoga persahabatan kita abadi.

13. Keluarga KKN Sukoharjo , korp Purworejo, terima kasih untuk sharing, masukan, motivasi, bantuan, keceriaan, dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti. Semoga tali silaturahmi kita tidak terputus. Amin.

14. Pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari berprosesnya peneliti yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 11 November 2015

Peneliti

Ida Puspita Sari  
NIM : 11240043

## ABSTRAK

“Ida Puspita Sari (11240043), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero)Tbk. Kantor cabang syariah Yogyakarta): Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”.

Produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan serta hal yang penting dalam suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, banyak cara yang dapat dikerjakan oleh setiap pemimpin perusahaan. Salah satunya dengan cara meningkatkan Kecerdasan Emosional (EQ), pada antar karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Bank BTN Syariah kantor cabang yogyakarta, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero)Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian berjumlah 33 responden yang dipilih dengan menggunakan tehnik probability sampling dengan tehnik random sampling. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan tehnik analisis linier sederhana, dengan bantuan *SPSS Versi 21.0 for windows*.

Hasil dari pengujian analisis linier sederhana menemukan bahwa secara bersama-sama variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Berdasarkan pada perhitungan uji t tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Aka dinyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional yang telah diterapkan oleh lembaga, adapun sisanya sebesar 61,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini ((studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero)Tbk. Kantor cabang syariah Yogyakarta).

Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,374 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional dan Produktivitas Kerja

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Kegunaan penelitian.....	9
F. Kajian Pustaka.....	9
G. KerangkaTeori.....	11
H. Hipotesis .....	26

## **BAB II: METODOLOGI PENELITIAN**

A. Metode penelitian .....	28
B. Metode pengumpulan data .....	31
C. Variabel penelitian dan definisi operasional .....	34
D. Metode analisis data .....	38
E. Uji hipotesis .....	43
F. Kerangka berfikir .....	44

## **BAB III : GAMBARAN UMUM PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA**

A. Sejarah bank BTN .....	45
B. Visi Dan Misi .....	45
C. Letak Geografis .....	46
D. Tujuan Pendirian Lembaga .....	47
E. Struktur Organisasi .....	47
F. Perkembangan Jaringan .....	47
G. Produk Pendanaan .....	47
H. Produk Pembiayaan .....	54

## **BAB III: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Analisis Uji Instrumen .....	67
B. Uji statistik .....	74
C. Analisis Uji Asumsi .....	78

D. Uji Hipotesis Penelitian .....	81
E. Pembahasan .....	85
<b>BAB IV: PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran-Saran .....	88
DAFTAR PUSTAKA .....	89
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional .....	32
Tabel 2.2 Instrumen Variabel Produktivitas Kerja .....	33
Tabel 2.3 Interval Skala Dan Nilai .....	33
Tabel 2.4 Interpretasi Dan Koefisien Alpha .....	40
Tabel 3.1 Ketentuan Biaya Administrasi .....	62
Tabel 3.2 Persyaratan Pengajuan Kpr Sejahtera .....	64
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional .....	69
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional.....	70
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	71
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja .....	72
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Responden Berdasarkan Usia .....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis .....	82
Tabel 4.13 Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi .....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir ..... 44



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan judul

Menghindari adanya kesalahpahaman dalam menafsirkan judul, maka peneliti perlu memberikan penjelasan terhadap istilah-istilah yang terkandung dalam judul yang peneliti pilih yaitu “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Yogyakarta**”

##### 1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.<sup>2</sup>

Pengertian dari pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel kecerdasan emosi dan produktivitas kerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Yogyakarta.

---

<sup>1</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), Hlm. 664

<sup>2</sup> Anas Sudiono, *Pengantar Statistic Pendidikan*, (Jakarta:Raja Grafindo, 200), Hlm. 20

## 2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati.<sup>3</sup>

Robert Cooper dan Ayman Sawaf mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.<sup>4</sup>

Peter Salovey dan John Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional (EQ) adalah himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan

---

<sup>3</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 1996), Hlm. 45

<sup>4</sup> Robert K. Cooper Dan Ayman Sawaf, *Executive EQ*, Alih Bahasa Oleh : Widodo, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2002), Hlm. 15

kemampuan pada orang lain memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan.<sup>5</sup>

Pada penelitian yang dinamakan Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain yang mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan hati (pengendalian diri), ketekunan, semangat dan memotivasi diri sendiri, empati dan kecakapan sosial.

### 3. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.<sup>6</sup>

Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rozenzweig, produktivitas adalah suatu ukura efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*).<sup>7</sup> Menurut Kurt Lewin dalam penelitian Tri Mayana produktivitas kerja adalah tingkah laku individu dibidang kerja dan

---

<sup>5</sup> [http://googleweblight.com/?lite\\_url=http://iwinindya.blogspot.com/201305/makalah-kecerdasan-emosional.html?m3D1&ei=HcDMJkBA&lc=id-ID&s=1&m=703&ts=14471774854&sig=APONPFn-XP\\_co7TbAHnpqG11tNLwYV0HXQ](http://googleweblight.com/?lite_url=http://iwinindya.blogspot.com/201305/makalah-kecerdasan-emosional.html?m3D1&ei=HcDMJkBA&lc=id-ID&s=1&m=703&ts=14471774854&sig=APONPFn-XP_co7TbAHnpqG11tNLwYV0HXQ). Diakses 10 novemver 2015. Pukul 0.14.

<sup>6</sup> Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Hlm. 202

<sup>7</sup> Fremont E. Kast Dan James E. Rozenzweig, *Organisasi Dan Manajemen 2*, Edisi Ke Empat, Trj. Hasyim Ali, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Hlm. 926

tingkah laku tersebut merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan.<sup>8</sup>

Adapun yang dimaksud produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah pengoptimala kerja dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diharapkan.

#### 4. BTN Syariah (Bank Tabungan Negara)

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah badan usaha milik negara indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. BTN syariah merupakan *strategic bussinnes unit (SBU)* dari bank btn yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah. Produk BTN syariah diantaranya pendanaan (*funding*) dan pembiayaan (*financing*). Secara keseluruhan BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta memiliki karyawan berjumlah 33 orang.

Dari penegasan judul di atas, dapat disimpulkan bahwa maksud dari penelitian yang berjudul pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada BTN Syariah cabang Yogyakarta adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional yang di miliki oleh setiap karyawan di BTN Syariah cabang Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas.

---

<sup>8</sup> Tri Mayana, "Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bmt Al Ikhlas Yogyakarta)", *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012), Hlm.16

## B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian merupakan suatu kegiatan yang komprehensif dan simultan yang dilaksanakan oleh hampir seluruh strata dalam masyarakat. Kegiatan perekonomian tersebut dilakukan dalam rangka pemenuhan berbagai macam kebutuhan dalam masyarakat. Baik kebutuhan yang sifatnya pokok (*primer*), maupun kegiatan sifatnya tambahan (*sekunder*). Oleh sebab itulah akhirnya kegiatan ekonomi dapat dijadikan sebagai salah satu sarana untuk mencapai satu kepentingan bersama, yaitu kepentingan semua orang dari waktu ke waktu maupun kepentingan bagi sebagian kelompok tertentu. Dalam bahasa lain kegiatan perekonomian sering dinamakan sebagai bisnis. Hal itu sah-sah saja karena bisnis merupakan salah satu bagian terpenting dari perekonomian yang dijalankan oleh umat manusia. Namun, kata bisnis lebih identik dengan bentuk-bentuk perdagangan, perniagaan dan sebagainya.

Manusia adalah modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. ia bertindak selaku subyek yang diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Masalah yang berhubungan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi masalah yang berhubungan dengan manusia atau pegawai di tuntutan untuk mengatasinya.

Mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian sumberdaya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam



bidang hukum, manajemen dan psikologi.<sup>9</sup> Sumberdaya 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.

Akan tetapi sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin yang setiap harinya harus bekerja dan apabila sudah rusak mesin itu akan di buang. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju pada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begiti juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju pada hal yang negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. Hal ini lah yang disebut dengan Kecerdasan Emosional.<sup>10</sup>

Kecerdasan Emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan

---

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), Hlm. 2.

<sup>10</sup> M. Darwis Hude, *Emosi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), Hlm. 5

Emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan Emosional yang menghasilkan kinerja ditempat kerja.<sup>11</sup>

Kecerdasan Emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelektual yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan Emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. *Emotional Question (EQ)* merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai Kecerdasan Emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita.

Karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kinerja karyawan. Penilaian yang bersifat subyektif akan berdampak pada ketidak sesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber

---

<sup>11</sup> Tjuju Yuniarsih Dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm. 31

daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptaka Produktivitas Kerja karyawan sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya.

Pentingnya Produktivitas Kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan hasil-hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung prosuktivitas kerja dan juga perlu diketahui produktivitas kerja karyawan yang sudah dimiliki tidak terkecuali di BTN Syariah cabang Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas dan betapa pentingnya kecerdasan emosi dalam membangun produktivitas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BTN Syariah cabang Yogyakarta.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah diatas, peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Beberapa hal yang dapat disumbangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadil media yang efektif untuk menerapkan pengetahuan dan keilmuan yang selama ini dipelajari oleh peneliti, khusunya dalam kajian pengembangan ilmu manajemen lembaga keuangan islam agar ilmu tersebut selalu berkembang dan diketahui oleh semua pihak.

#### **2. Secara Praktis**

Bermanfaat bagi organisasi atau lembaga keuangan yang diteliti dan lembaga keuangan lainya dalam mengembangkan produk

perbankan syariah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

#### **F. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini bertujuan untuk menunjukkan originalitas penelitian dan untuk mengembangkan penelitian yang lain, serta untuk mengetahui kerancuan obyek penelitian. Maka untuk mempermudah pembahasan penelitian ini, peneliti menggunakan referensi yang relevan dengan topik yang di angkat peneliti melalui rujukan skripsi berikut ini: Isngadurrofiq yang berjudul “*Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kepercayaan Diri Pada Siswa-Siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta*”. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara emosional dengan percaya diri pada siswa siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi percaya diri. Hal ini sesuai dengan pendapat Goleman yang mengatakan bahwa seorang individu yang mempunyai kecerdasan emosional akan mengetahui apa yang dirasakan, memahami munculnya perasaan dan menggunakannya sebagai sumber informasi dalam perasaan, dan menggunakan segi sumber informasi dalam mengambil keputusan. Memiliki pandangan yang realistis terhadap kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Isngadurrofiq, Hubungan Antara Kecerdasan Meosioal Dengan Kepercayaan Diri Pada Siswa-Siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2006), Hlm. 96

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sujudil Ragil Saputra yang berjudul “ *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*”. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa 53,5% variabel produktivitas dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan dan pengawasan kerja. Sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>13</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Mu’asifa yang berjudul “ *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Tamziz Wonosobo*”. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Bmt Tamzis Wonosobo dengan hasil 0,211 atau 21,1% , sedangkan sisanya 78,9% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>14</sup>

Berdasarkan telaah pustaka yang dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwa sejauh ini belum ada penelitian yang membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan khususnya di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian pertama yang membahas dan

---

<sup>13</sup> Sujudi Ragil Saputra, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bmt Bina Ihsanul Fikti Yogyakarta*, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2006), Hlm94-95

<sup>14</sup> Muta”Asifah, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Bmt Tamzis Wonsobo)*, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2013)Hlm. 87



menganalisis dari Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BTN Syariah Cabang Yogyakarta.

## G. Kerangka Teori

### 1. Kecerdasan Emosional

#### a. Pengertian Tentang Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah sebuah kekuatan yang bersifat non material dan bukan spiritual. Ia sangat diperlukan oleh manusia dan sejumlah akhlak lainnya guna dijadikan sebagai alat bantu di dalam menjalani kehidupannya di dalam dunia.<sup>15</sup> Kecerdasan itu dapat dibentuk melalui penyentuhan, pemolesan sampai dengan perekayasaan oleh sistem – sistem yang memang selaras untuk hal tersebut. Sebab pada awalnya kecerdasan merupakan sebuah potensi yang tersembunyi, tersimpan pada sejumlah unsur perangkan yang ada pada diri manusia. Salah satu yang memiliki kemampuan untuk dapat melakukan pemberdayaan menjadikan bermanfaat kecerdasan yang ada pada diri manusia adalah *Al Qur'an Al karim*.

Secara *etimologi* akar kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa latin yang berarti” menggerakkan, bergerak”, ditambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Chaplin emosi adalah suatu keadaan yang

---

<sup>15</sup> Muhammad Djarot Sense, *Qur"Anic Quotion Kecredasan-Kecerdasan Bentukun Alqur"An*, (Jakarta: Hikma, 2005), Hlm. 1

terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dan perubahan perilaku. Emosi adalah yang ditimbulkan oleh situasi tertentu. Emosi cenderung terjadi dalam kaitannya dengan perilaku yang mengarah (*approach*) atau menyingkit (*avoidence*) terhadap sesuatu.<sup>16</sup>

Menurut John Gottman kecerdasan emosional ini mencakup kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati, menunda perasaan, memberi motivasi diri mereka sendiri, membaca isyarat sosial orang lain dan menangani naik turunnya kehidupan.<sup>17</sup> Kecerdasan emosi atau emosional *intelligent* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.<sup>18</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak.

---

<sup>16</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Hlm. 7

<sup>17</sup> John Gottman, Joan De Claire, *Kiat-Kiat Mencerdaskan Anak Yang Memiliki Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), Hlm. 2

<sup>18</sup> Danile Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1999), Hlm. 8

b. Unsur-unsur Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya:<sup>19</sup>

- 1) Kesadaran diri , yaitu mengetahui apa yang dirasakan, memahami alasan munculnya perasaan, dan menggunakannya sebagai sumber informasi dalam mengambil keputusan. Memiliki pandangan yang realistis terhadap kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri. Kesadaran diri akan membantu dalam melepaskan suasana emosi yang tidak menyenangkan, mengelola diri, serta menyadari emosi dan pikiran sendiri.
- 2) Pengaturan emosi diri, yaitu kemampuan mengelola emosi dalam menyikapi situasi tertentu, memiliki kepekaan dalam suasana hati, menunda kenikmatan sebelum tujuan tercapai, dan mampu menekan gejala emosi.
- 3) Motivasi, yaitu mampu menggunakan hasrat kita yang paling dalam diri menjadi penggerak dan penuntun untuk mencapai tujuan. Motivasi diri akan mengarahkan perilaku untuk bertindak secara efektif.

---

<sup>19</sup> Daniel Goleman, *kecerdasan emosi*.....hlm. 513-514

- 4) Empati , yaitu kemampuan merasakan pikiran dan perasaan orang lain, mampu menempatkan diri dalam perspektif orang lain, menumbuhkan sikap saling percaya antar sesama, dan mampu menyesuaikan diri dengan orang lain.
- 5) Keterampilan sosial, yaitu kemampuan dalam mengendalikan emosi ketika berhubungan dengan orang lain, dapat membaca situasi dalam konteks sosial, memiliki interaksi yang baik, serta mampu bertindak secara bijak dalam berhubungan dengan sesama manusia.

Dalam dunia kerja kecerdasan emosi merupakan syarat untuk mencapai kesuksesan. Karena faktor-faktor kecerdasan emosional seperti sabar, tekun, loyal, penuh inisiatif, optimis, mudah beradaptasi dan sebagainya merupakan modal penting seseorang untuk meraih kesuksesan.<sup>20</sup>

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami adanya kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial dalam menjalankan aktivitas.

## 2. Produktivitas Kerja

---

<sup>20</sup> Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan Hati*, (Bandung: Mizan Media Utama, 2005), Hlm. 55

#### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktifitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.<sup>21</sup>

Produktifitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.<sup>22</sup> Produktifitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi

Menurut Griffin produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran efisiensi ekonomi yang mengakibatkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.<sup>23</sup> Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses pembagian nilai *output* produksi terhadap biaya *input* produksi.

---

<sup>21</sup> Prof. Dr. H. Buchari Alma, Dan Donni Juni Priansa, S.Pd, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009, Hlm. 171.

<sup>22</sup> John R Schermenharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), Hlm. 7.

<sup>23</sup> Griffin, *Manajemen Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2004), Hlm. 213

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktifitasnya. Tujuan dari peningkatan produktifitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan *output* per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.<sup>24</sup>

Sumber-sumber ekonomi yang digunakan secara efektif memenuhi kebutuhan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah melalui berbagai cara kerja, tidak pemborosan waktu, tenaga dan berbagai *input* lainnya akan bisa dikurangi sejauh meungkin. Hasilnya banyak hal yang bisa dihemat dan jelas waktu tidak sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan efisien.<sup>25</sup>

Dari beberapa pengertian ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran atau penilaian kerja dengan input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya dalam pencapaian usaha secara maksimal.

---

<sup>24</sup> Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996, Hlm. 282.

<sup>25</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), Hlm. 1



## b. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas adalah suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan ada variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda.

Kelayakan produktivitas individu tergantung pada faktor-faktor *internal* dan *eksternal*. Diantara faktor-faktor *internal* adalah kemampuan, keahlian, sifat-sifat, motivasi dan pengalaman. Adapaun faktor-faktor eksternal yang dijadikan dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu:<sup>26</sup>

### 1) Kondisi Organisasi

Yang dimaksud dengan kondisi organisasi dalam pembahasan ini adalah pertimbangan-pertimbangan

---

<sup>26</sup> Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan Al- Qur"An Dan Sains*, (Jakarta: Gema Insane Press, 1997), Hlm. 76-88

rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan-pekerjaan dalam pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah sadar dan kemudian dan kemudian berpengaruh pada tingkah laku pekerja.

## 2) Kelelahan yang Dipaksakan

Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal. Kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu: kelelahan seseorang tampak dapat bekerja cukup lama tanpa merasa letih, padahal sebenarnya mereka merasakan kelelahan disaat lain. Hal itu mereka lakukan karena berkeyakinan bahwa target bekerja merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas.

## 3) Kejenuhan

Cara untuk membedakan antara kelelahan dan kejenuhan sangatlah sulit. Keduanya timbul karena tidak adanya waktu istirahat. Salah satu hal terpenting dalam aspek kejenuhan adalah bahwa pada batas maksimal, kejenuhan tergantung pada persepsi individu pada pekerjaannya.

#### 4) Peristiwa –peristiwa Kerja

Peristiwa-peristiwa kerja yang dimaksud adalah situasi-situasi kerja yang tidak terkontrol yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

#### 5) Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja biasanya diakibatkan oleh sebab-sebab yang beragam dan saling berhubungan. Sebab-sebab tersebut diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu;

- a) Sebab-sebab intrinsik, antara lain : kondisi tubuh, usia, pengalaman dan psikologi.
- b) Sebab-sebab ekstrinsik, antara lain: alat yang digunakan, jenis pekerjaan dan tempat bekerja.

Jadi yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kondisi organisasi, kelelahan yang dipaksakan, peristiwa-peristiwa kerja dan kecelakaan kerja.

#### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Gomes faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :<sup>27</sup>

##### a. *Knowledge*

---

<sup>27</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offsit, 1995), Hlm. 159

Konsep pengetahuan lebih berorientasi intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta lebih pada wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan kontribusi kepada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dan produktif.<sup>28</sup>

b. *Skill*

Keterampilan adalah kemampuan yang mneguasai teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh dari proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau pmenyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, dengan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Teguh, Ambar &Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003), Hlm. 200-201

<sup>29</sup> *Ibid*, Hlm.200

c. *Abilities*

Kemampuan berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, yang termasuk faktor pembentuk kemampuan yaitu pengetahuan dan keterampilan.<sup>30</sup>

d. *Attitudes*

Merupakan suatu kebiasaan yang berpolakan. Jika kebiasaan yang berpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan menepati aturan dan kesepakatan.<sup>31</sup>

e. *Behaviors*

*Behaviors* sangat erat hubungannya dengan kebiasaan atau perilaku arti yang dimaksud diatas, apabila kebiasaan – kebiasaan yang dimaksudkan pegawai baik pula, maka hal tersebut akan menjamin perilaku pekerjaan yang baik pula. Demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh

---

<sup>30</sup> *Ibid*, Hlm. 200

<sup>31</sup> *Ibid*, Hlm. 201

kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai tersebut, sehingga dapat mendukung kerja efektif, dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.<sup>32</sup>

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Muchadasyah Sinungan :<sup>33</sup>

1. Kelompok pertama: tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja kesehatan, kemampuan fisik dan mental.
2. Kelompok kedua : sikap (terhadap tugas, teman seprofesi dan pengawas), keanekaragaman tugas, sistem pemberian penghargaan (sistem upah dan bonus), kepuasan kerja, keamanan kerja, kepastian pekerjaan, perspektif dari ambisi dan promosi.

Dari teori diatas dimengerti bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berasal dari faktor internal dan faktor *eksternal*. Faktor *internal* berasal dari individu itu sendiri secara fisik maupun psikologi. Emosi muncul dari faktor perasaan puas dalam bekerja, hal ini bisa dinamakan sebagai kepuasan kerja. Selain faktor internal produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor

---

<sup>32</sup> Ibid, Hlm. 201

<sup>33</sup> Muchdasyah Sinungan, *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*, Hlm. 64

eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan-lingkungan kerja yang baik yang menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam pemberian penghargaan dan keamanan dalam bekerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah.<sup>34</sup>

1. Faktor pegawai meliputi : kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara pikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan meliputi ; jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.
3. Produktivitas Menurut Pandangan Islam

Islam menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Islam juga mengajunrkan umatnya untuk berlaku produktif dengan syarat apabila telah meyelesaikan pekerjaan yang lain dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan sesuatu yang

---

<sup>34</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Hlm. 120

baik didunia maupun akhirat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Surat Al insyiroh ayat 7-8:

Artinya “ maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya engkau berharap”

Ayat ini merupakan anjuran kepada Rasulullah SAW agar tetap melakukan pekerjaan secara kontinyu. Dan janganlah kamu mengharap pahalanya dari pekerjaanmu, melainkan hanya kepada Allah semata. Sebab hanya dialah yang wajib kita sembah dan kita mohonkan kemurahanNya.<sup>35</sup>

#### 4. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Kerja

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu dalam menyikapi dan memahami segala sesuatu yang asalnya dari dirinya sendiri atau orang lain dengan mengarahkan umpan balik yang positif kedalam individu itu sendiri atau keluar yang berkaitan dengan orang lain sehingga tercipta keserasian hubungan dalam kehidupan pribadi atau kehidupan sosial.

Dalam teori pengharapan karyawan diberikan motivasi untuk mengarahkan usahanya bila ia berharap usahanya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik akan

---

<sup>35</sup> Ahmad Musthofa Al Maraghi, *Terjemah Tafsir Maragih*, (Semarang : Toha Putra, 1993), Hlm. 336



mendorong penghargaan (*reward*) organisasional.<sup>36</sup> Dalam risetnya Daniel Geleman memiliki kurang lebih lima ribu perusahaan yang tersebar diseluruh dunia, Daniel mendapatkan gambaran ketrampilan yang dimiliki para bintang kinerja disegala bidang, yang membuat mereka berbeda dengan yang lainnya. Dari pekerjaan tingkat bawah sampai posisi eksekutif, faktor yang terpenting bukan kecerdasan intelektual, pendidikan tinggi, atau keterampilan teknis, melainkan kecerdasan emosi.<sup>37</sup>

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan mengolah, mengenali dan ekspresikan dengan tepat, sedangkan produktivitasnya adalah kemampuan memaksimalkan kinerja yang dapat menghasilkan kualitas dan kuantitasnya yang optimal. Dari definisi tersebut jelas bahwa kecerdasan emosional sangat mendukung kinerja yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

---

<sup>36</sup> A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses Dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), Hlm. 51

<sup>37</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi*.....Sampul Belakang.

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian.<sup>38</sup> Dan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional terhadap produktifitas kerja karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Yogyakarta .

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional terhadap produktifitas kerja karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Yogyakarta.

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hlm. 96

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Syariah Yogyakarta. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT BTN (persero) Tbk. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji  $R = 0,617 > 0,374$  dan uji t taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Adapun sumbangan yang diberikan oleh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja sebesar 38,1%, sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini di PT BTN (Persero) Tbk.

#### **B. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penyusun dapat memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk., sebagai berikut:

##### **1. Bagi Lembaga**

- a. Perlu memberikan tambahan pelatihan, khususnya pelatihan tentang pengembangan diri pada karyawan yang bertujuan untuk

meningkatkan Kecerdasan Emosional karyawan, seperti mengajarkan karyawan untuk mengungkapkan perasaannya dalam komunikasi sehari-hari secara bebas dan wajar serta mampu mengenali nama-nama perasaan tersebut, misalnya gembira ataupun marah.

- b. Lebih memperhatikan aspek dalam kecerdasan emosional karyawan untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Meskipun dari 5 variabel kecerdasan emosional sebagian sudah dimiliki karyawan, tetapi akan lebih baik jika seluruh aspek dalam Kecerdasan Emosional karyawan bisa dioptimalkan.

## 2. Bagi peneliti yang lain

Dalam penelitian ini masih perlu penyempurnaan, baik dari segi proses maupun penulisannya. Peneliti berharap agar penelitian-penelitian mendatang yang terkait dengan variabel Kecerdasan Emosional dan Produktivitas Kerja mampu mendapatkan hasil yang lebih signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan Al-Qur"An Dan Sains*, Jakarta: Gema Insane Press, 1997.
- Ahmad Musthofa Al Maraghi, *Terjemah Tafsir Maragih*, Semarang : Toha Putra, 1993.
- Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan Hati*, Bandung: Mizan Media Utama, 2005.
- Anas Sudiono, *Pengantar Statistic Pendidikan*, jakarta:Raja Grafindo, 2000
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- A Usmara, *Motivasi Kerja Proses Dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2007
- Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996
- Cholid Narbuko Dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 1996
- Danile Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 1999
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Dengan Data SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009
- Faustino Cordoso Gomes, *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offsit, 1995
- Fremont E. Kast Dan James E. Rozensweig, *Organisasi Dan Manajemen 2*, Edisi Ke Empat, Trj. Hasyim Ali, Jakarta: Bumi Aksara, 1996

- Griffin, *Manajmen Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 2004
- Gunawan Sudarmanto, *Anaisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2005
- Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2005
- Isngadurrofiq, *Hubungqn Antara Kecerdasan Meosioal Dengan Kepercayaan Diri Pada Siswa-Siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta, Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2006),*
- John Gottman, Joan De Claire, *Kiat-Kiat Mencerdaskan Anak Yang Memiliki Kecerdasan Emosional*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998
- M. Darwis Hude, *Emosi*, Jakarta: Erlangga, 2006
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997
- Muhammad Djarot Sense, *Qur”Anic Quotion Kecedasan-Kecerdasan Bentukn Alqur”An*, Jakarta: Hikma, 2005
- Muta”Asifah, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Teradap Produktivat Kerja Karyawan (Studi Pada Bmt Tamzis Wonsobo),Skripsi,(Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2013*
- Prof. Dr. H. Buchari Alma, Dan Donni Juni Priansa, S.Pd, *Manajemen Bisnis Syari’ah*, Bandung: Alfabeta, 2009
- R Schermenharn, *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003
- Robert K. Cooper Dan Ayman Sawaf, *Exequitive EQ*, Alih Bahasa Oleh : Widodo, Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Singgih Santoso, *Buku Latihan Spss Statistik Parametik*, (Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo, 2000), Hlm. 212
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cet. Ke-24, Bandung: Alfabeta, 2014
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012

- Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bmt Bina Ihsanul Fikti Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2006
- Teguh, Ambar & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina Dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1989
- Tjuju Yuniarsih Dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tri Mayana, “Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bmt Al Ikhlas Yogyakarta)”, *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012),
- Winarni Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1985

**1. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Pekerjaan/ jabatn :
3. Jeniskelamin : a. Laki-laki                      b. perempuan
4. Tempat tinggal anda :
5. Pendidikan terakhir anda :
  - a. SD                      C. SMA                      e. Sarjana (S1)
  - b. SMP                      d. Sarjana Muda (D3)                      F. Master (S2)
6. Umur :
7. Lamanya masa kerja :



### Angket

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda ( ) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini.

Keterangan pengisian Kuesioner

- Sangat setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak setuju (TS)
- Sangat tidak setuju (STS)

Bapak/ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, selama bapak/ibu kerja di BTN Syariah cabang Yogyakarta.

#### A. Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tahu betul kemampuan diri saya				
2	Saya akan memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak				
3	Saya merasa sanggup untuk menjadi orang yang sukses				
4	Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain				
5	Saya berteman dengan rekan kerja saya tanpa membedakan latar belakang seseorang				
6	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
7	Saya tidak mudah tenggelam dan berlarut-larut dalam menghadapi suatu permasalahan yang sulit				
8	Saya merasa hidup saya penuh dengan keberuntungan				
9	Saya dapat melihat rasa sakit pada orang lain, meskipun mereka tidak membicarakannya				

10	Temannya akan merasa nyaman ketika saya membiarkannya bergaul semakin dekat dengan saya				
11	Ketika saya menghadapi masalah saya tau dengan tepat apa yang harus saya lakukan				
12	Saya dapat mengendalikan hidup saya				
13	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas				
14	Saya selalu terdorong untuk menghibur teman kita ketika teman sedang bersedih atau menghadapi masalah				
15	Saya merasa diperhatikan oleh teman-teman saya				
16	Saya ingin menjadi diri sendiri				
17	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu				
18	Saya antusias dalam melaksanakan segala aktivitas yang telah dijadwalkan				
19	Saya mudah mengetahui ketika teman sedang kesal				
20	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru				
21	Saya tidak risau meskipun banyak pekerjaan				
22	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah				
23	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok				
24	Saya merasakan apa yang dirasakan teman ketika berinteraksi				
25	Saya dapat merasakan suasana hati suatu kelompok ketika saya memasuki suatu ruangan				

## B. Angket Produktivitas

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kondisi fisik organisasi berupa alat produksi sangat membantu peningkatan kemampuan saya dalam meningkatkan nasabah				
2	Saya merasa tidak lelah jika pekerjaan terlalu banyak				
3	Kejenuhan dalam diri pekerjaan akan muncul jika keahlian yang ada sangat kurang				
4	Saya sering mengalami peristiwa yang tidak terduga yang membuat proses pekerjaan menjadi lancar				
5	Saya tidak merasa kondisi tubuh saya menurun ketika bekerja terlalu lama				
6	Saya selalu datang tepat waktu atau bahkan datang lebih awal sebelum jam kerja masuk				
7	Saya tidak merasa lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya ingat				
8	Ketramplan saya yang memiliki kurang sehingga membuat perasaan menjadi jenuh karena kurang lancar dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan pada saya				
9	Peristiwa-peristiwa yang tidak terduga selalu dapat saya atasi				
10	Saya cenderung merasa sangat berseelah bila berbuat kesalahan dalam bekerja				
11	Saya merasa puas dengan kondisi ruangan atau fasilitas kerja saat ini				
12	Saya tidak merasa lelah meskipun pekerjaan terlalu banyak				
13	Saya jenuh jika tidak ada hiburan saat sedang melakukan pekerjaan				
14	Dalam bekerja tidak ada persaingan antar karyawan				
15	Keselamatan kerja menjadi prioritas dalam bekerja				
16	Peraturan dan sistem kerja yang diterapkan pada pekerjaan saya sangat baik				
17	Waktu lembur selalu saya dapatkan apabila pekerjaan menunpu				

18	Musik sangat berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan				
19	Saya selalu diajak diskusi ketika timbul kesulitan dalam bekerja				
20	Saya akan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar tidak kehilangan pekerjaan dilembaga ini				
21	Walaupun saya tidak diawasi langsung oleh manager saya, saya akan selalu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik				
22	Saat saya merasa kelelahan, saya merasa gugup dalam menghadapi sesuatu				
23	Meskipun pekerjaan saya kurang bervariasi akan tetapi tidak menimbulkan rasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan				
24	Sering terjadi peristiwa kerja ketika menggantikan pekerjaan dibidang lain.				
25	Saya bersemangat dalam bekerja sehingga selalu hadir diperusahaan				
26	Saya termasuk orang yang berangkat tepat waktu				
27	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targer meskipun begitu saya tidak pernah merasa kelelahan				
28	Saya tidak merasa jenuh jika pekerjaan saya menumpuk				
29	Pemberian cuti (hamil, sakit, dll) selama ini telah sesuai dengan kondisi pekerjaan				
30	Lembaga selalu memberikan santunan bagi karyawan yang mengalami musibah				

variabel KE

1	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	73
4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	74
3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	64
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	63
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	66
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	72
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	67
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	69
3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	69
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	83
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	65
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	70
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	62
3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	68
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	68
3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	69

4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	77
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	67

Variabel Produktivitas

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	81
3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	73
4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	75
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	79
3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	69
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	95
3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	76
3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	72

3	2	3	2	4	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	71		
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	76	
3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	69	
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	74
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	71	
4	3	1	4	4	3	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	1	4	82
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	73
3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	71
4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	71
4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	75
4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	101
3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81
4	1	4	1	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	1	4	4	77
4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	69
3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	1	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	81
4	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	81
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	79

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Corected item total corelation	R tabel	Keterangan
1	0,399	0,374	Valid
2	0,310	0,374	Tidak Valid
3	0,314	0,374	Tidak Valid
4	0,393	0,374	Valid
5	0,429	0,374	Valid
6	0,336	0,374	Tidak Valid
7	0,550	0,374	Valid
8	0,454	0,374	Valid
9	0,428	0,374	Valid
10	0,410	0,374	Valid
11	0,566	0,374	Valid
12	0,609	0,374	Valid
13	0,608	0,374	Valid
14	0,523	0,374	Valid
15	0,609	0,374	Valid
16	0,432	0,374	Valid
17	0,515	0,374	Valid
18	0,688	0,374	Valid
19	0,750	0,374	Valid
20	0,475	0,374	Valid
21	0,702	0,374	Valid
22	0,454	0,374	Valid
23	0,762	0,374	Valid
24	0,635	0,374	Valid
25	0,688	0,374	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	25

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

No.	Corected item total corelation	R tabel	Keterangan
1	0,473	0,374	Valid
2	0,654	0,374	Valid
3	0,462	0,374	Valid
4	0,342	0,374	Tidak Valid
5	0,602	0,374	Valid
6	0,385	0,374	Valid
7	0,584	0,374	Valid
8	0,392	0,374	Valid
9	0,483	0,374	Valid
10	0,344	0,374	Tidak Valid
11	0,688	0,374	Valid
12	0,629	0,374	Valid
13	0,491	0,374	Valid
14	0,378	0,374	Valid
15	0,386	0,374	Valid
16	0,565	0,374	Valid
17	0,534	0,374	Valid



18	0,456	0,374	Valid
19	0,463	0,374	Valid
20	0,344	0,374	Tidak Valid
21	0,305	0,374	Tidak Valid
22	0,415	0,374	Valid
23	0,714	0,374	Valid
24	0,413	0,374	Valid
25	0,649	0,374	Valid
26	0,454	0,374	Valid
27	0,455	0,374	Valid
28	0,487	0,374	Valid
29	0,391	0,374	Valid
30	0,393	0,374	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	30

Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KE	Produktivitas
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	70.0333	78.1333
	Std. Deviation	6.83542	7.85530
	Absolute	.227	.158
Most Extreme Differences	Positive	.227	.158
	Negative	-.111	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		1.242	.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.046

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas * KE	Between Groups	(Combined)	1441.450	15	96.097	2.279	.066
		Linearity	770.959	1	770.959	18.281	.001
		Deviation from Linearity	670.491	14	47.892	1.136	.408
	Within Groups	590.417	14	42.173			
Total			2031.867	29			

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.470	12.024		2.368	.025

1	(Constant)	28.470	12.024		2.368	.025
	KE	.709	.171	.617	4.149	.000

a Dependent Variable: Produktivitas

KC

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77.1667	51.454	.473	.900
VAR00002	77.0667	52.064	.654	.901
VAR00003	77.1667	51.385	.462	.902
VAR00004	77.5333	52.120	.342	.902
VAR00005	77.0000	52.690	.602	.903
VAR00006	77.0000	51.931	.385	.901
VAR00007	77.5000	50.603	.584	.897
VAR00008	77.5333	51.292	.392	.901
VAR00009	77.6000	51.834	.483	.901
VAR00010	77.4667	51.844	.344	.899
VAR00011	77.5000	49.914	.688	.896
VAR00012	77.5333	49.844	.629	.895
VAR00013	77.3000	50.355	.491	.896
VAR00014	77.4667	51.154	.378	.897
VAR00015	77.7000	49.597	.386	.895
VAR00016	77.0000	51.586	.565	.901
VAR00017	77.1000	49.197	.534	.897
VAR00018	77.2667	49.030	.456	.893
VAR00019	77.4000	50.110	.463	.894
VAR00020	77.3000	49.803	.344	.898
VAR00021	77.4667	48.671	.305	.893
VAR00022	77.8000	49.890	.415	.899
VAR00023	77.6000	48.041	.714	.891
VAR00024	77.4333	49.564	.413	.895
VAR00025	77.5000	49.017	.649	.893

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.3000	65.941	.473	.839
VAR00002	88.1333	61.085	.654	.830
VAR00003	87.7333	66.340	.462	.845
VAR00004	87.7667	65.909	.342	.842
VAR00005	88.1667	60.833	.602	.832
VAR00006	87.2667	66.616	.385	.841
VAR00007	87.9667	63.826	.584	.834
VAR00008	88.3000	65.528	.392	.844
VAR00009	87.7000	66.631	.483	.839
VAR00010	87.5333	69.361	.344	.849
VAR00011	87.6667	62.092	.688	.830
VAR00012	88.1000	60.990	.629	.831
VAR00013	87.7667	67.082	.491	.847
VAR00014	87.7333	67.995	.378	.846
VAR00015	87.2000	67.062	.386	.843
VAR00016	87.5667	65.633	.565	.837
VAR00017	87.6000	65.421	.534	.837
VAR00018	87.5333	68.120	.456	.847
VAR00019	87.6000	66.593	.463	.840
VAR00020	87.6000	68.593	.344	.846
VAR00021	87.4333	67.702	.305	.845
VAR00022	88.2000	72.303	.415	.861
VAR00023	87.8667	61.361	.714	.829
VAR00024	88.0000	67.172	.413	.846
VAR00025	87.5000	65.362	.649	.836
VAR00026	87.3667	69.137	.454	.850
VAR00027	87.5667	65.357	.455	.838

VAR00028	88.0000	62.621	.487	.837
VAR00029	87.6667	66.023	.391	.844
VAR00030	87.4333	65.909	.393	.840

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.381	.359	6.29079
a. Predictors: (Constant), KE				

Dari gambar output diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi adjust ( $R^2$ ) sebesar 0,599. Artinya variabel kepemimpinan, kerjasama tim, dan fokus pada pelanggan memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *knowledge sharing* sebesar 59,9%, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain.



FREQUENCIES VARIABLES=USIA  
 /BARCHART FREQ  
 /ORDER=ANALYSIS

## Frequencies

		Notes
Output Created		01-NOV-2015 18:10:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=USIA /BARCHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.94
	Elapsed Time	00:00:00.62

[DataSet0]

### Statistics

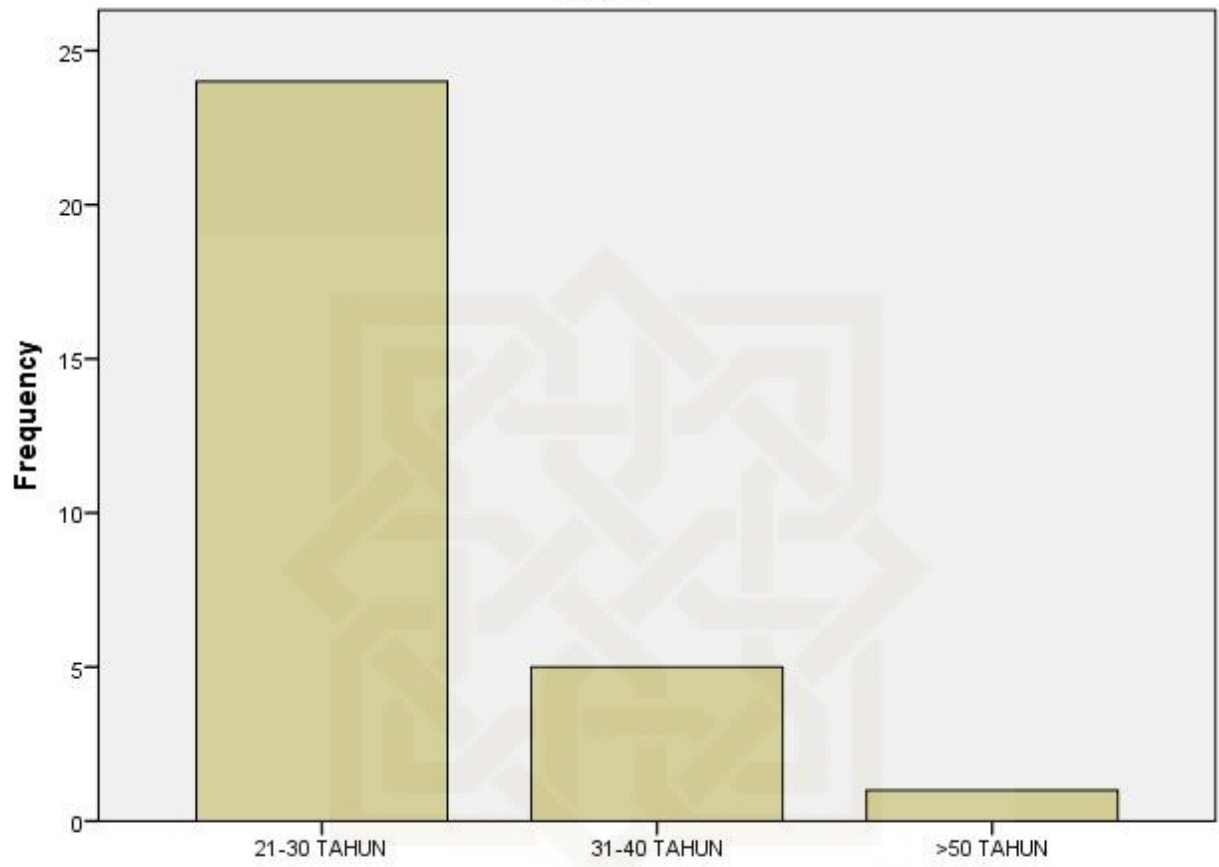
USIA

N	Valid	30
	Missing	0

### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	24	80.0	80.0
	31-40 TAHUN	5	16.7	96.7
	>50 TAHUN	1	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

### USIA



### USIA



FREQUENCIES VARIABLES=PENDIDIKAN  
 /BARChart FREQ  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frekuensi

		Notes
Output Created		01-NOV-2015 18:14:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=PENDIDIKAN /BARChart FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.97
	Elapsed Time	00:00:00.64

[DataSet0]

### Statistics

PENDIDIKAN

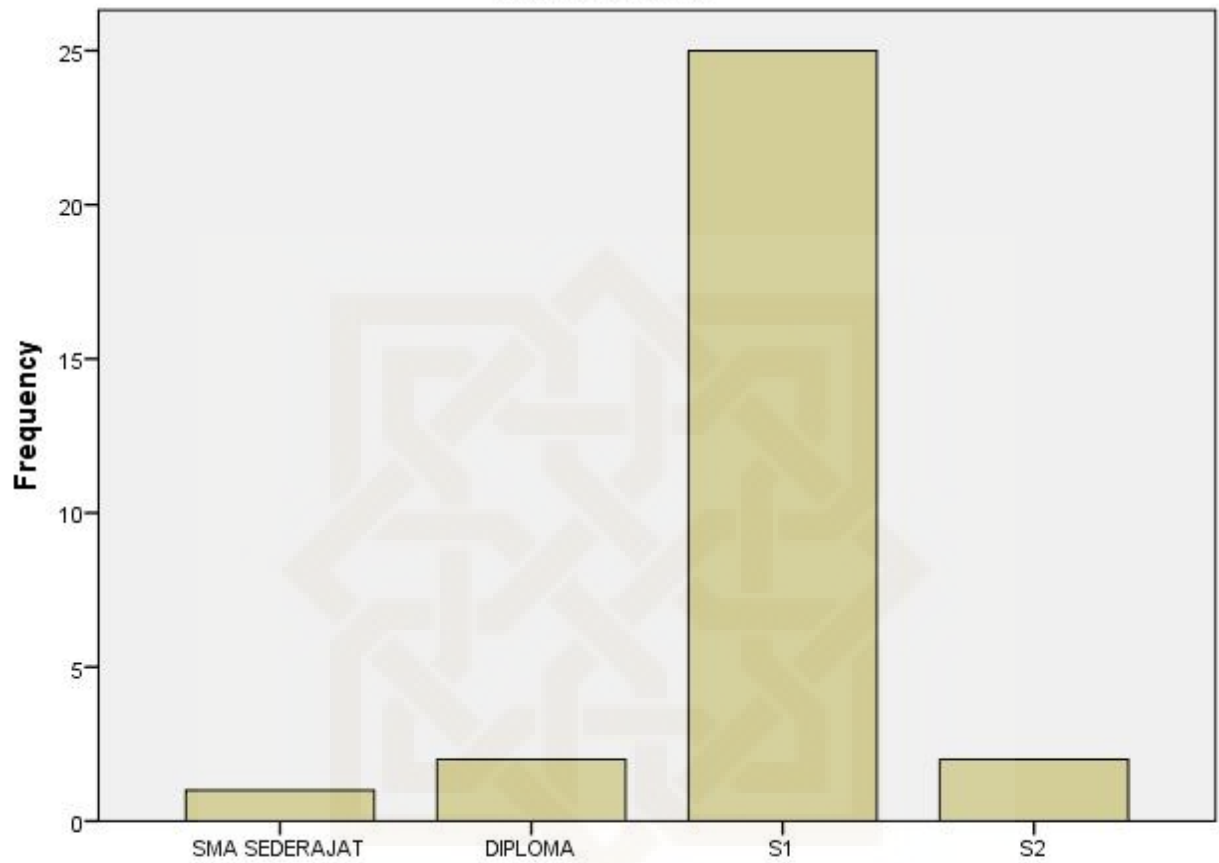
N	Valid	30
	Missing	0

### PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA SEDERAJAT	1	3.3	3.3	3.3
DIPLOMA	2	6.7	6.7	10.0
Valid S1	25	83.3	83.3	93.3
S2	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	



### PENDIDIKAN



### PENDIDIKAN



FREQUENCIES VARIABLES=MASAKERJA  
 /BARCHART FREQ  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

		Notes
Output Created		01-NOV-2015 18:17:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=MASAKERJA /BARCHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.95
	Elapsed Time	00:00:00.64

[DataSet0]

### Statistics

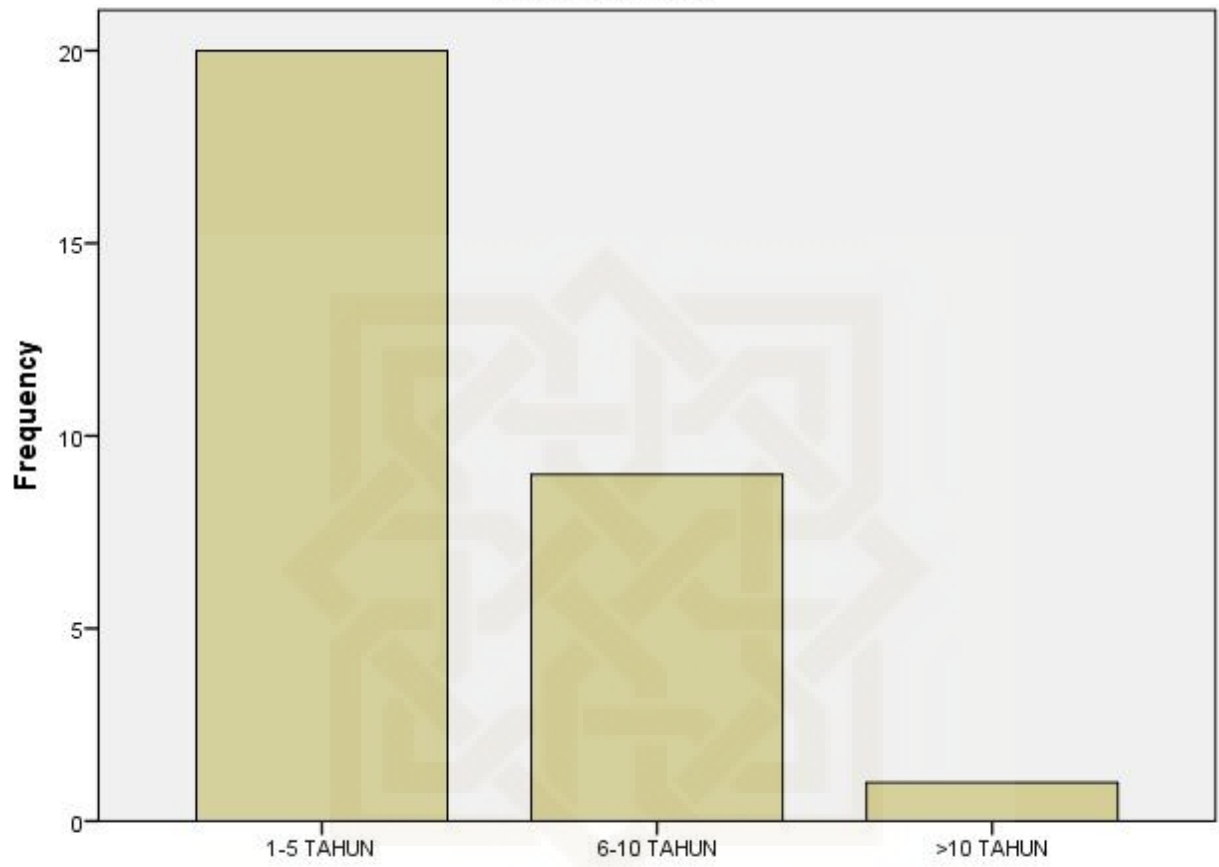
MASAKERJA

N	Valid	30
	Missing	0

### MASAKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	20	66.7	66.7	66.7
	6-10 TAHUN	9	30.0	30.0	96.7
	>10 TAHUN	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### MASAKERJA



### MASAKERJA



```

FREQUENCIES VARIABLES=JK
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

### Notes

Output Created	01-NOV-2015 18:03:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=JK /BARCHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:01.12
	Elapsed Time	00:00:01.03

[DataSet0]

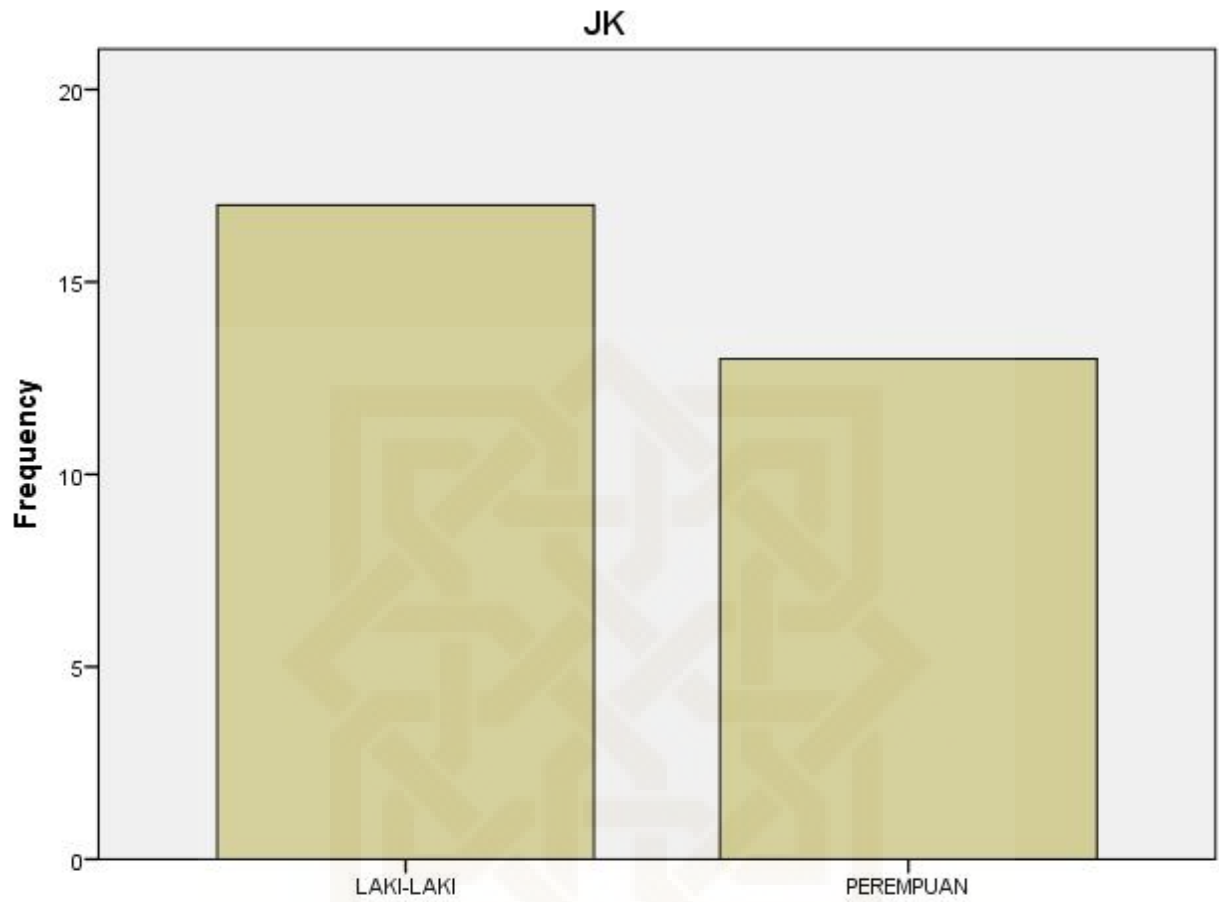
### Statistics

JK

N	Valid	30
	Missing	0

### JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	17	56.7	56.7	56.7
Valid PEREMPUAN	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



JK



## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

**Nama** : IDA PUSPITASARI  
**NIM** : 11240043  
**Fakultas** : DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
**Jurusan/Prodi** : MANAJEMEN DAKWAH  
**Dengan Nilai** :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	25	E
3.	Microsoft Power Point	80	B
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	72,5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Agung Fatwanto, Ph.D.



Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





NAMA : Ida Puspitasari  
 NIM : 11240043  
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
 Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)  
 Pembimbing I : M.Toriq Nurmadiansyah,S.Ag, M.Si.  
 Pembimbing II : -  
 Judul : Analisis Pengaruh Karakteristik Syari'ah Marketing Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Koperasi Simpan Pinjam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	22/11/15	1	penelitian	
18	1/12/15		Revisi bab ii	
19	10/12/15		Analisis data	
25	10/12/15		Revisi	
5	11/12/15		Revisi	

Yogyakarta, \_\_\_\_\_




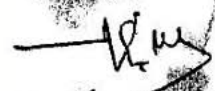


Pembimbing,

M.Toriq Nurmadiansyah,S.Ag, M.Si.

NIP 19690227 200312 1 001



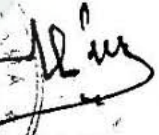
**NAMA** : Ida Puspitasari  
**NIM** : 11240043  
**Fakultas** : Dakwah dan Komunikasi  
**Jurusan/Program Studi** : MD (Manajemen Dakwah)  
**Batas Akhir Studi** : 31 Agustus 2018  
**Alamat** : Jl Imogiri Timur Km 7 Bojongan Bantul

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua Sidang
1	Kamis, 8 Januari 2015	Hanifah Alif Fitri (11240026)	Peserta	
2	Kabu, 21 Januari 2015	Andri Setiawan 11240037	Peserta	
3	Senin 9 Februari 2015	Sti Wahyuni 11240044	Peserta	
4	Selasa, 21 April 2015	Septia Rachma wardhani 11240097	Peserta	
5	Kamis 23 April 2015	Ida puspitasari 11240043	Penyaji	
6	28 - 4 - 2015	Aulia Adli usbawa 11240014	Pembahas	

Yogyakarta, 6 Januari 2015

Ketua Jurusan,



  
 Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
 NIP. 19670104 199303 1 003

**Keterangan:**

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran munaqasyah





## شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PM.03.2/01702/2015

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن :

الاسم : Ida Puspitasari

تاريخ الميلاد : ١٣ مايو ١٩٩٢

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣٠ ابريل ٢٠١٥ ،  
وحصلت على درجة :

٤٦	فهم المسموع
٣٠	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٣١	فهم المقروء
٣٥٧	مجموع الدرجات

\*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٦ مايو ٢٠١٥



الدكتور هشام زيني الماجستير

رقم التوظيف : ١٠٠٩ ١٩٩١٠٣ ١٩٦٣١١٠٩







Nomor: UIN.02/R.K.m/PP.00.9/2059/2011

**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Ida Puspitasari  
NIM : 11240043  
Fakultas/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dakwah  
Sebagai : Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop  
**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**  
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2011/2012  
Tanggal 06 s.d. 08 September 2011 (20 jam pelajaran)



Yogyakarta, 09 September 2011  
a.n. Rektor  
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan  
Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.  
NIP. 19600905 198603 1006



SAT BRIMOBDA D.I. YOGYAKARTA  
PRIMER KOPERASI KEPOLISIAN  
BH NO : 6 6 8 8 / BH / XII / 12 - 67

## SERTIFIKAT

NOMOR : B/ S - 08 / XII / 2014/ PRIMKOP BM

### PRAKTIKUM PROFESI MD

DI BERIKAN KEPADA :

NAMA : IDA PUSPITASARI ( 11240043 )  
UNIVERSITAS : UIN SUNAN KALI JAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS : DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
BIDANG KOMPETENSI : MANAJEMEN LEMBAGA KEUANGAN ISLAM  
WAKTU : 2 MINGGU KERJA ( BULAN NOVEMBER 14 )

SCORE : 8 ( DELAPAN )

DENGAN PREDIKAT : BAIK

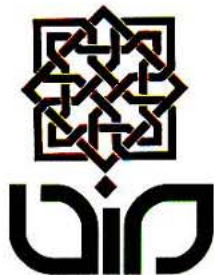
Demikian sertifikat ini dibuat , agar digunakan semestinya.

YOGYAKARTA, 3 Desember 2014  
PRIMKOPPQL SAT BRIMOBDA DIY  
KETUA



*[Signature]*  
EFYANTO, SH  
NRP 78050037





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P2.17/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Ida Puspitasari  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Ngawi, 13 Mei 1992  
Nomor Induk Mahasiswa : 11240043  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Genap, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-85), di :

Lokasi : Sukoharjo  
Kecamatan : Ngaglik  
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 09 Februari 2015 s.d. 09 April 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,00 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 11 Mei 2015



Ketua,

Fatimah, MA., Ph.D.

NIP. : 19651114 199203 2 001





**LABORATORIUM AGAMA**  
**Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga**

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email:fd@uin-suka.ac.id

**SERTIFIKAT**

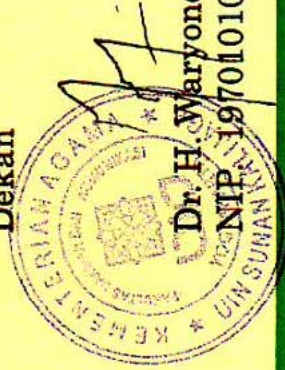
Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

**IDA PUSPITASARI**  
**NIM : 11240043**

**LULUS**

ujian sertifikasi Baca Tulis Al Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.

Dekan



Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 12 Juni 2013  
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si.  
NIP. 19710526 199703 2 001



## SURAT KETERANGAN

No. 3050 /YYK/SUPP/XI/2015

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama : Fajar Setyo Nugroho  
Jabatan : DBM Supporting

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Ida Puspitasari  
No. Mahasiswa : 11240043  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta yang berjudul " Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan" dari tanggal 03 Agustus 2015 s/d 16 November 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 November 2015

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk**  
**KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA**

  
  
Fajar Setyo Nugroho  
DBM Supporting





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT**  
*Jl. Marsda Adisucipto , Phone. (0274) 550727 Yogyakarta 55281*

## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.4/PM.03.2/1751/2015

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Ida Puspitasari**  
Date of Birth : **May 13, 1992**  
Sex : **Female**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **April 29, 2015** by Center for Language Development of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	<b>45</b>
Structure & Written Expression	<b>46</b>
Reading Comprehension	<b>46</b>
<b>Total Score</b>	<b>457</b>

*\*Validity : 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, May 6, 2015

Director,

*[Handwritten Signature]*  
Dr. Hisyam Zaini, M.A.

NIP. 19631109 199103 1 009

## **CURRICULUM VITAE**

### **I. Riwayat Penulis:**

Nama : Ida Puspita Sari  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Tempat/Tanggal Lahir : Ngawi, 13 mei 1992  
Alamat Asli : Dk. Nampu, Ds. Bringin, Kec. Bringin,  
Kab. Ngawi, Prov. Jawa Timur  
Alamat Sekarang : Jln. Imogiri Timur Km 7,  
Grojogan, Banguntapan, Bantul.  
No HP : 085262564539  
E-mail : ida\_pussi30@yahoo.com

### **II. Riwayat Pendidikan Formal:**

1. SDN Bringin 1	Lulus 2000-2006
2. SMPN 1 Bringin	Lulus 2006-2008
3. MAN 1 Ngawi	Lulus 2008-2011
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Lulus 2011-sekarang

### **III. Nama Orang Tua:**

Ayah : Lasidin  
Ibu : Yatmi  
Alamat : Dk. Nampu, Ds. Bringin, Kec. Bringin, Kab.  
Ngawi, Prov. Jawa Timur