

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BMT TAMZIS WONOSOBO)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh :

MUTA'ASIFAH
NIM 09240067

Dosen Pembimbing :

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

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

2013



PENGESAHAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.009/1105/2013

Skripsi/ Tugas Akhir dengan judul :

**PENGARUH Kecerdasan Emosional Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis
Wonosobo)**

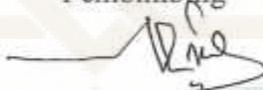
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muta'asifah
Nomor Induk Mahasiswa : 09240067
Telah dimunaqasyahkan pada : 15 Juli 2013
Nilai munaqasyah : A/B

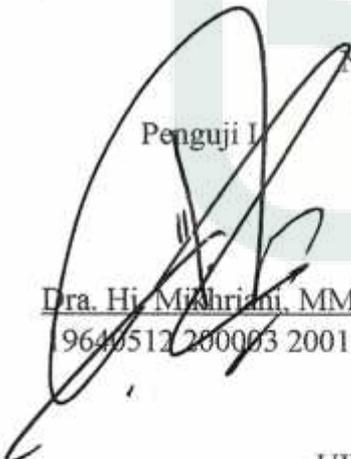
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH

Pembimbing


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

Penguji I


Dra. Hj. Mikhriani, MM
19640512 200003 2001

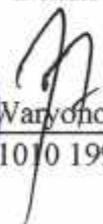
Penguji II


H. Okrisal Eka Putra, Lc. MA
19731011 6 200012 1001

Yogyakarta, 2 September 2013
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan




Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002



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

Assalamu'alaikum wr.wb

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

Nama : Muta'asifah
Nim : 09240067
Judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT
Tamzis Wonosobo)

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta,

Pembimbing

Mengetahui, 7 Juli 2013
Ketua Jurusan Manajemen
Dakwah

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



Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muta'asifah
NIM : 09240067
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul : **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada BMT Tamzis Wonosobo)** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun 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 penyusun.

Yogyakarta, 4 Juli 2013

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
7DAE2ABF793327193
6000 DJP
MUTA'ASIFAH
NIM.09240067

PERSEMBAHAN

Teriring rasa syukur kehadiran Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan kepada

Almamaterku Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas

Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

Tawakal mengiringi UPAYA, Do'a menyertai USAHA

(Gus Mus)

“ Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkan lah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (diperbatasan negerimu) dan bertaqwalah kepada

Allah, supaya kamu beruntung.

(Al Imran : 200)



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat 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 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada BMT Tamzis Wonosobo)”.

Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua umat manusia dari zaman kegelapan atau zaman jahiliyah menuju jalan yang terang.

Dalam kesempatan ini, penyusun juga ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'ary, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Waryono, M. Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Early Maghfiroh Innayati, M.Si selaku Sekjur Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Drs. M. Rosyid Ridlo, M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan masukan dan berbagi ilmu serta meluangkan waktunya kepada penyusun sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Dosen di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Segenap Karyawan-karyawan di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

8. Bapak K.H. Munir Syafa'at dan Ibu Hj. Barokah Nawawi beserta keluarga yang senantiasa penulis harapkan do'a dan nasihatnya.
9. Bapak Edi Ryanto selaku Manajer Administrasi Umum Tamziz Baituttamwil Wonosobo yang telah meluangkan waktunya guna memberikan data dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
10. Ayah dan Ibu (Bapak Abu Dzarín dan Ibu Rofiah) yang telah memberikan perhatian, motivasi baik spiritual maupun material kepada penyusun untuk menjadi manusia yang berguna.
11. Kakak-kakakku tercinta Mbak uril, mbak ines, mas Rido dengan kata-kata semangatnya , yang telah membantuku dalam segala kesulitan dan selalu memberikan semangat dan inspirasi.
12. Keluarga Blubub, teman-teman H4 dan H3 khususnya Deksan, Yu Ulis, Azizah, Adul, Gembul, khulwah, Rina M, Upik, I'is, mbak Binti, mbak khey, serta teman-teman komplek hafsoh yang telah memberikan warna dan pengalaman hidup yang tak ternilai harganya.
13. Teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2009 yang selalu memberi inspirasi baru dalam kehidupan penyusun.
14. Serta semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini baik secara moral, material ataupun do'a yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Rasa terima kasih yang sangat mendalam dan semoga amal kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis senantiasa mendapat RiddloNya, Amin.

Yogyakarta, 4 Juli 2013

Penulis,

Muta'asifah

NIM:09240067

ABSTRAK

MUTA'ASIFAH (09240067), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis Wonosobo).

Produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab 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 BMT Tamzis Wonosobo, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Tamzis Wonosobo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 56 responden yang dipilih dengan menggunakan *teknik purposive sampling*. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik regresi linear berganda, dengan bantuan SPSS versi 20 for windows.

Hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda menemukan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Berdasarkan pada perhitungan tersebut Ftabel menunjukkan nilai 2,553 pada taraf signifikan 0,05. Dari sini bisa didapatkan bahwa $F_{hitung} = 2,675 >$ dari $F_{tabel} = 2,553$ dan teruji pada taraf signifikan 0,05 dan membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sementara hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengaturan diri (X2) dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang paling dominan dengan $t_{hitung} 2,230 >$ $t_{tabel} 1,675$ dan $2,555$ dan $t_{tabel} 1,675$. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional (EQ) pada antar karyawan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada BMT Tamziz Wonosobo.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional dan Produktivitas kerja

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tanggal 10 September 1985 No: 158 dan 0543b/U/1987.¹ Tentang transliterasi huruf Arab ke dalam huruf Latin adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Lambang huruf	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)

¹ Eneng Harniti., dkk. *Bahasa Indonesia*, (Yogyakarta: Pokja Akademik UIN Suka, 2005), hal. 127-132.

ط	ta'	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	z	ze (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan Syaddah ditulis rangkap,

Contoh: رَبَّنَا - *rabbana*

نَزَّلَ - *nazzala*

C. Vokal Pendek

Fathah (َ) ditulis a, *Kasrah* (ِ) ditulis i, dan *Dammah* (ُ) ditulis u.

Contoh: أَحْمَدَ = *ahmada* , رَفِيقَ = *rafiqa*, صَلِحَ = *saluha*.

D. Fokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a>, bunyi i panjang i> dan bunyi u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

1. Fathah + Alif ditulis a>

فلا ditulis *fala>*

2. Kasrah + Ya' mati ditulis i>

ميثاق ditulis *mi>saq*

3. Dammah + Wawu mati ditulis u>

أصول ditulis *usu>l*

E. Vocal ragkap

1. Fathah + Ya' mati ditulis ai

الرحيلي ditulis *Az-Zuhaili>*

2. Fathah + Wawu mati ditulis au

طوق ditulis *tauq*

F. Ta' Marbutah di Akhir Kata

Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha/h.

Contoh: روضة الجنة: ditulis *raudah al-Jannah*.

G. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya. إن ditulis *inna*
2. Bila terletak di akhir kata, maka ditulis dengan lambang Apostrof ('). وطء. ditulis *wat'un*

3. Bila terletak ditengah kata dan berada setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya. ربائب ditulis *raba>'ib*
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof ('). تأخذون. ditulis *ta'khuzu>na*.

H. Kata sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyah ditulis al. البقرة. ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsyiah, huruf 1 diganti dengan huruf Syamsyiah yang bersangkutan. النساء. ditulis *an-Nisa'*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan	8

E. Manfaat Penelitian	8
F. Kajian Pustaka	9
G. Kerangka Teori	12
H. Hipotesis	34
I. Metode Penelitian	34
J. Kerangka berfikir	49
BAB II: GAMBARAN UMUM BMT TAMZIS WONOSOBO	50
A. Profil BMT Tamzis Wonosobo	50
B. Kegiatan Tamzis	53
C. Landasan dan Badan Hukum	56
D. Visi, Misi dan Tujuan	58
E. Struktur Organisasi	60
BAB III: ANALISIS DAN PEMBAHASAN	61
A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	61
B. Analisis Data Deskriptif	68
C. Pengujian Prasyarat Analisis	72
D. Uji Hipotesis	79
BAB IV: PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran-saran	88
C. Penutup	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional	40
Tabel 1.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja.....	40
Tabel 1.3 Tabel Skala Dan Nilai	41
Tabel 1.4 Interpretasi Dan Koefisien Alpha	45
Tabel 3.1 Hasil Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	64
Tabel 3.2 Hasil Analisis Uji Validitas Angket Variabel Kecerdasan Emosional.....	65
Tabel 3.3 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	66
Tabel 3.4 Hasil Analisis Uji Validitas Angket Variabel Produktivitas Kerja.....	67
Tabel 3.5 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja..	67
Tabel 3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 3.8 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 3.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 3.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	72
Tabel 3.11 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 3.12 Hasil Analisis Multikolinearitas	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Model Kecerdasan Emisional Bar On.....	16
Gambar 1.2 : Model of Emotional, attitude and behavior.....	20
Gambar 1.3 : Hubungan kecerdasn emosional dengan produktivitas kerja karyawan	49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk 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 (Studi pada BMT Tamzis Wonosobo)”

1. Pengaruh

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

Adapun pengertian pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel kecerdasan emosi dan produktivitas kerja karyawan di BMT Tamzis Wonosobo.

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan

¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hlm.664.

² Anas Sudiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2000), hlm.20

menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati.³

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 menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.⁴

Pada penelitian ini 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

Produktivitas kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi,

³ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1996), hlm. 45.

⁴ Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ*, Alih bahasa oleh : Widodo. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 15.

kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.⁵

Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rozensweig, produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*).⁶

Menurut Kurt Lewin dalam penelitian Tri Mayana produktivitas kerja adalah tingkah laku individu dibidang kerja dan tingkah laku tersebut merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan.⁷

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

4. *Baitul Mal wa Tamwil* (BMT)

Secara etimologis, istilah "*Baitul maal*" berarti "rumah uang" sedangkan "*baitut tamwil*" mengandung pengertian "rumah pembiayaan".⁸ Baitul maal dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Dimana *baitul maal* berfungsi untuk

⁵ Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi aksara, 2006), hlm.202.

⁶ Fremont E. Kast dan James E. Rozensweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A.Hasyim Ali, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996),hlm. 926.

⁷Tri Mayana , "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktiitas (Studi pada Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta)", *Skripsi* (tidak diterbitkan),(Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012), hlm.16.

⁸ Jamal Lulail Yunus, *Manajemen Bank Syari'ah Mikro*, (Malang : Malang Press, 2009), hlm.5.

mengumpulkan sekaligus *mentasyarufkan* dana sosial. Sedangkan *baitut tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.⁹

Dari penegasan judul diatas, dapat disimpulkan bahwa maksud dari penelitian yang berjudul pengaruh kecedasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada BMT Tamzis Wonosobo) adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan di BMT Tamzis Wonosobo dalam meningkatkan produktivitas.

B. Latar Balakang Masalah

Manusia adalah modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Ia bertindak selaku subjek 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 dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi masalah yang berhubungan dengan manusia atau pegawai dituntut untuk mengatasinya.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen dan psikologi.¹⁰ Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua alasan mengenai hal ini,

⁹ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm. 126.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 2.

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 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.¹¹

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat bekerja.¹²

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*

¹¹ M. Darwis Hude, *Emosi*. (Jakarta :Erlangga,2006), hlm.5.

¹² Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm.31

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.

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.¹³

Setiap 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 subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber

¹³ Daniel Goleman, *Emotional Intelligent*, hlm.44-45.

daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Kasus jatuhnya perusahaan Lehman Brother, karena auditor keuangan memalsukan laporan keuangan dan dinilai lalai dalam bekerja. Selain permintaan tambahan kolateral, penumpukkan aset Lehman Brother juga dibuat terpusat pada kredit kepemilikan kredit rumah bermasalah. Sehingga ada kasus penyesatan informasi yang material dalam akuntansi Lehman. Hal ini dilakukan untuk menyembunyikan ketergantungan dari utangnya.¹⁴

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 social lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya.

Untuk memenuhi tuntutan di era globalisasi, seorang karyawan harus mampu bekerja sesuai harapan perusahaan jika ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yaitu *soft skill competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi

¹⁴ <http://akibat.bangkrutnya.lehman.suara.karya.online.htm> (diakses pada tanggal 18 Juli 2013 pukul 11.35)

dengan orang lain, kedua kompetensi *hard skill competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.¹⁵

Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahannya. 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 BMT Tamzis Wonosobo.

Berdasarkan latar belakang diatas dan betapa pentingnya kecerdasan emosi dalam membangun produktivitas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada BMT Tamzis Wonosobo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam peneltian ini adalah : bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Tamzis Wonosobo.

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Tamzis Wonosobo.

¹⁵ <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/33088>, diakses tanggal 31 januari 2013, pukul 11.37

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi 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 lainnya dalam mengembangkan produk perbankan syariah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

F. Kajian Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Yenni Qomari Istiqomah yang berjudul “*Korelasi Antara Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri (Siswa-Siswi Tuna Netra Madrasah Aliyah Negeri 5 Yogyakarta)*” penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dan kepercayaan diri siswa-siswi tuna netra Madrasah Aliyah Negeri 5 Yogyakarta, tetapi tingkat kecerdasan emosional dan kepercayaan diri cukup baik.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Isngadurrofiq yang berjudul “*Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Percaya Diri Pada Siswa-Siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta*”. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara

¹⁶ Yenni Qomari Istiqomah, *Korelasi Antara Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri (Siswa-Siswa Tuna Netra Madrasah Aliyah Negeri 5 Yogyakarta)*, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2009), hlm . 66.

kecerdasan 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.¹⁷

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sujudi Ragil Saputra yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*”. Dalam hal penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai adjustment determinasi sebesar 0,535 yang menunjukkan bahwa 53,5 % variabel produktivitas dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan dan pengawasan kerja. Sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain.¹⁸

¹⁷ Isngadurrofiq, Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kepercayaan Diri Pada Siswa-siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta :Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm. 96

¹⁸ 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), hlm. 94-95

Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Sauri Rakhman yang berjudul “*Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMIDA Syari’ah*”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa, variabel pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta ini ditunjukkan dengan t hitung variabel pembagian kerja $(2,623) > t$ tabel $(2,0595)$. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan dengan t hitung variabel pembagian kerja $(4,480) > t$ tabel $(2,0595)$. Variabel pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan dengan t hitung variabel pembagian kerja $(2,668) > t$ tabel $(2,0595)$. Variabel penilaian kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini ditunjukkan dengan t hitung pembagian variabel pembagian kerja $(1,352) < t$ tabel $(2,0595)$.¹⁹

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

¹⁹ Sofyan Sauri Rakhman, *Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta*, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta : Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2010), hlm.116

menganalisis pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Tamzis Wonosobo.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang kecerdasan emosional

a. Pengertian tentang kecerdasan emosional

Kecerdasan 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 dunia.²⁰ 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 perangkat 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”, di tambah awalan “e” untuk memberi arti “ bergerak menjauh “ menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam

²⁰ Muhammad Djarot Sensa, *Qur'anic Quotion Kecerdasan-Kecerdasan Bentuk Alqur'an*, (Jakarta : Hikmah, 2005), hlm.1

emosi.²¹ Menurut Chaplin emosi adalah suatu keadaan yang 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.²²

Kecerdasan Emosional menurut Salovey dan Mayer adalah kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk memberikan pikiran dan tindakan.²³ Kecerdasan emosi atau emotional intelligent merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.²⁴ Menurut John Gottman kecerdasan emosional ini mencakup kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati, menunda

²¹ Daniel Geleman, *Emotional Intelligent*, hlm. 7.

²² Triantiri Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi*, (Jakarta : Bumi aksara,2012), hlm.12.

²³ Laurence D. Shapire, *Mengajarkan Emotional Inteleget Pada Anak*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. 8.

²⁴ Daniel Geleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*,(Jakarta : Gramedia Pustaka, 1999), hlm. 512.

perasaan, memberi motivasi diri mereka sendiri, membaca isyarat sosial orang lain dan menangani naik turunnya kehidupan.²⁵

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

b. Unsur-unsur kecerdasan emosional

Kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya:²⁶

- 1) Kesadaran diri : mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- 2) Pengaturan diri : menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.
- 3) Motivasi : menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu

²⁵ John Gottman, Joan De Claire, *Kiat-kiat Mencerdaskan Anak Yang Memiliki Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. 2

²⁶ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi*.....hlm. 513-514.

kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

- 4) Empati : merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- 5) Keterampilan Sosial : 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.

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.²⁷

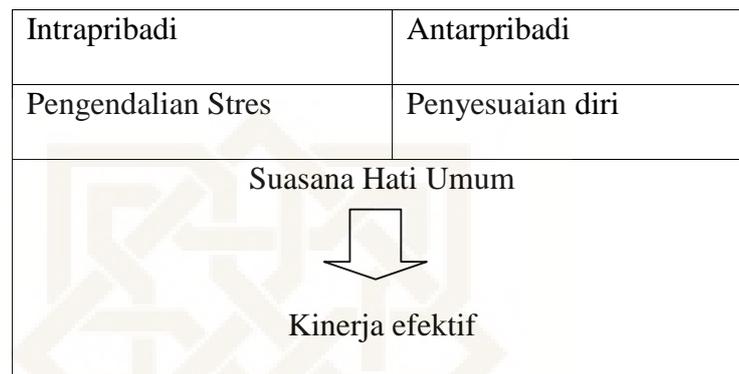
Menurut Reuven Bar-On, kecedasan Emosional bukanlah bakat, prestasi, dan bukanlah minat pada sesuatu bidang pekerjaan.

²⁷Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan Hati*, (Bandung : Mizan Media Utama, 2005), hlm. 55.

Reuven Bar-On membagi kecerdasan emosional kedalam lima area atau ranah yang menyeluruh.

Gambar 1.1

Model Kecerdasan Emosional Bar-On :²⁸



Keterangan :

- 1) Ranah intrapribadi, terkait dengan kemampuan kita untuk mengenal dan mengendalikan diri sendiri, hal ini melingkupi :
 - a) Kesadaran diri; kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengapa kita merasakannya seperti itu dan pengaruh perilaku kita terhadap orang lain.
 - b) Sikap Asertif; kemampuan menyampaikan secara jelas fikiran dan perasaan kita, membela diri dan mempertahankan pendapat.
 - c) Kemandirian; kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri, berdiri dengan kaki sendiri.

²⁸ Steven J. Stein dan Howard, *Ledakan EQ (15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses)*. (Bandung: Mizan Media Utama, 2004), hlm39-40.

- d) Penghargaan diri; kemampuan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan kita, dan menyenangkan diri sendiri meskipun kita memiliki kelemahan.
 - e) Aktualisasi diri; kemampuan mewujudkan potensi yang kita miliki dan merasa senang (puas) dengan prestasi yang kita raih di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.
- 2) Ranah antarpribadi, berkaitan dengan keterampilan bergaul yang kita miliki, kemampuan kita berinteraksi dan bergaul baik dengan orang lain, hal ini melingkupi :
- a) Empati; kemampuan untuk memahami perasaan dan pikiran orang lain, kemampuan untuk melihat dunia dari sudut pandang orang lain.
 - b) Tanggung jawab sosial; kemampuan untuk menjadi anggota masyarakat yang dapat bekerja sama dan yang bermanfaat bagi kelompok masyarakatnya.
 - c) Hubungan antarpribadi; mengacu pada kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan yang saling menguntungkan, dan ditandai oleh saling memberi dan menerima dan rasa kedekatan emosional.
- 3) Ranah penyesuaian diri, melingkupi :
- a) Uji Realitas; kemampuan untuk melihat sesuatu sesuai dengan kenyataannya, bukan seperti yang kita inginkan atau takut.

- b) Sikap Fleksibel; kemampuan untuk menyesuaikan perasaan, pikiran dan tindakan kita dengan keadaan yang berubah-ubah.
 - c) Pengendalian Impuls; kemampuan untuk menahan atau menunda keinginan untuk bertindak.
- 4) Ranah suasana hati umum, meliputi :
- a) Optimisme; kemampuan untuk mempertahankan sikap positif yang realistis, terutama dalam menghadapi masa masa sulit.
 - b) Kebahagiaan; kemampuan Sikap fleksibel, kemampuan untuk menyesuaikan perasaan, pikiran, dan tindakan kita dengan keadaan yang berubah ubah.
 - c) Pemecahan masalah; kemampuan untuk mendefinisikan permasalahan, kemudian bertindak untuk mencari dan menerapkan pemecahan yang jitu dan tepat.
- 5) Ranah pengendalian stress, meliputi :
- a) Ketahanan menanggung stress; kemampuan untuk tetap tenang dan berkonsentrasi, dan secara konstruktif bertahan menghadapi kejadian yang gawat dan tetap tegar.
 - b) Untuk mensyukuri kehidupan; menyukai diri sendiri dan orang lain dan untuk bersemangat dalam melakukan setiap kegiatan.

Menurut Steven L. MC Shone dalam organizational behavior mengungkapkan bahwa :

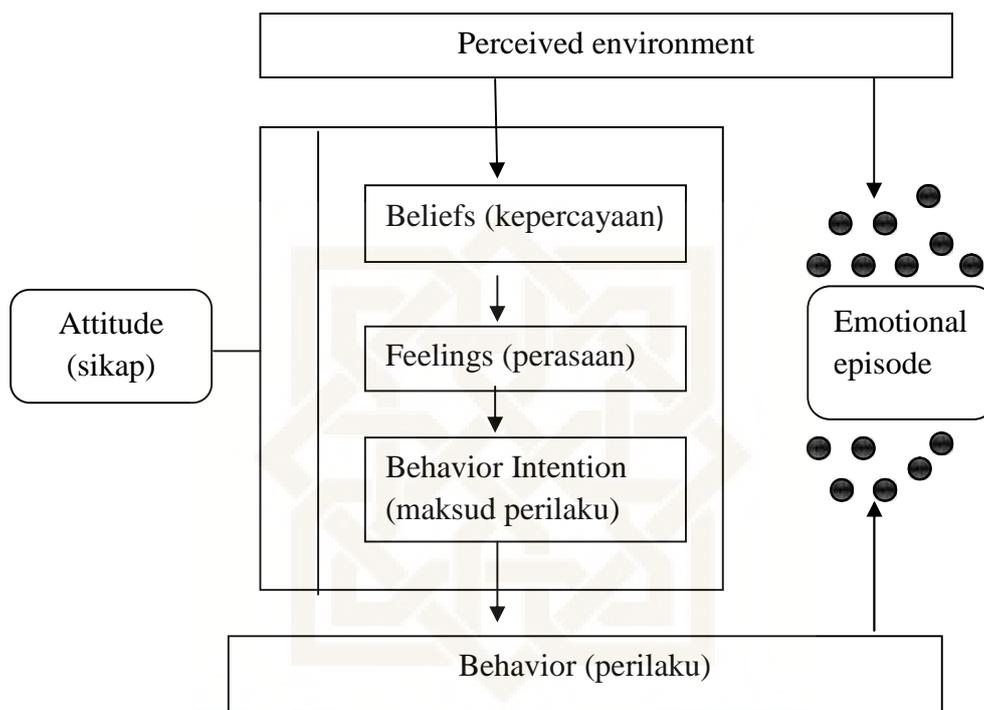
Emotions play an important role in workplace behavior. to understand the influence of emotions on behavior, we first need to understand the concept called attitude, attitude represent the cluster of beliefs, assessed feelings, and behavioral intention toward a person, object, or event (called an attitude object). Attitudes are judgments, where as emotions are experiences. Attitudes involve logical reasoning, where as we sense emotions. We also experience most emotions briefly. Where as our attitude toward someone or something is more stable over time. Attitude include three components : beliefs, feeling and behavioral intentions.

- a. Beliefs ; these are your established perceptions about the attitude object, what you believe to be true, these beliefs develop from past experience.
- b. Feelings : feelings represent your positive or negative evaluations of the attitude object.
- c. Behavioral intentions ; these represent your motivation to engage in a particular behavior with respect to the attitude object.

Artinya : emosi memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Untuk memahami pengaruh emosi terhadap perilaku, kita pertama – tama perlu memahami konsep yang disebut sikap, sikap mewakili sekelompok kepercayaan, perasaan dinilai, dan niat perilaku terhadap orang, benda, atau peristiwa (disebut objek sikap). Sikap adalah penilaian, dimana emosi experiences. Sikap melibatkan penalaran logis, dimana kita merasakan emosi. Kami juga mengalami emosi yang paling singkat. Sedangkan sikap kita terhadap seseorang atau sesuatu yang lebih stabil dari waktu ke waktu. Sikap meliputi tiga komponen: kepercayaan, perasaan dan niat perilaku.

- a. Keyakinan, ini adalah persepsi Anda didirikan tentang objek sikap, apa yang anda yakini benar.
- b. Perasaan: perasaan merupakan evolusi positive atau negatif dari objek sikap.
- c. Perilaku niat, ini merupakan motivasi anda untuk terlibat dalam perilaku tertentu sehubungan dengan objek sikap.

Gambar 1.2
Model Emosi, sikap dan perilaku



c. Kecerdasan emosional menurut Islam

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional akan mampu menghadapi masalah dengan tenang dan sabar. Dia akan tetap berikhtiar terus menerus tanpa henti. Namun untuk meraih sukses dengan kecerdasan emosi bukanlah pekerjaan yang ringan, kecuali bagi orang-orang yang yakin akan pertolongan Allah dan bagi orang-orang yang beriman dan takut kepada Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Anfal :ayat 2,

Artinya : “sesungguhnya orang-orang mukmin adalah mereka yang disebut asma Allah, hatinya gemetar. Dan bila ayat-ayat-Nya dibacakan, mereka bertambah imannya. Hanya kepada Allahlah mereka bertawakal”.²⁹

Didalam Islam hal-hal yang berhubungan kecakapan emosi dan spiritual seperti konsisten (istiqomah), kerendahan hati (tawadzu’), berusaha dan berserah diri (tawakal), ketulusan (keikhlasan), totalitas (kaffah), keseimbangan (tawazun), integritas dan penyempurnaan (ihsan), semua itu dinamakan akhlakul karimah. Dalam kecerdasan emosi hal-hal tersebut dijadikan sebagai tolak ukur kecerdasan emosi. Oleh sebab itu kecerdasan emosi merupakan akhlak didalam agama islam dimana hal itu telah diajarkan Rasulullah 1400 tahun yang lalu.³⁰

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

2. Tinjauan tentang produktivitas kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran

²⁹ Depatemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, (Bandung : SIGMA, 2007)hlm. 177

³⁰ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual ESQ*, (Jakarta : Penerbit Arga,2001), hlm.199-200

yang spesifik.³¹ Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses pembagian nilai output produksi terhadap biaya input produksi.³²

Menurut Griffin produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran efisiensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.³³

Sumber-sumber ekonomi yang digunakan secara efektif memenuhi keterampilan 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 mungkin. Hasilnya banyak hal yang bisa dihemat dan jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan efisien.³⁴

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

b. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

³¹ Joseph M. Putti, *Memahami Produktivitas*, (Tangerang : Binarupa Aksara, 2010), hlm.

³² Fransiscus Xaverius Sadikin, *Tip dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktitas dan Profitabilitas*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), hlm.139

³³ Griffin, *Manajemen Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2004), hlm. 213.

³⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta : Bumi Aksara, 1997), hlm.1

Pengukuran produktivitas adalah suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi.³⁵ 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 system pemasukan fisik perorangan atau per jam 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. Di antara faktor-faktor internal adalah kemampuan, keahlian, sifat-sifat, motivasi, dan pengalaman. Adapun faktor-faktor eksternal yang dijadikan dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu :³⁶

- 1) Kondisi organisasi

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

³⁵ *Ibid*, hlm.21

³⁶ Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), hlm 76-88

2) Kelelahan yang dipaksakan

Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal. Kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu : kelelahan fisik dan kelelahan pikiran. Jika didorong keinginan kuat, 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 diklasifikasi 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

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada 6 faktor utama yang menentukan produktivita tenaga kerja :³⁷

- 1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

³⁷<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>, diakses pada hari rabu tgl 23 januri 2013,pukul 11.49. oleh Caray

- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta dalam keterampilan teknik industri.
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality Control Circle*)
- 4) Manajemen produksi, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem 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 dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Tinggi rendahnya produktifitas kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Muchadasyah Sinungan :³⁸

- 1) Kelompok pertama : Tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja dan kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

³⁸Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas Apa dan Bagaimana* , hlm. 64

- 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.

Menurut Gomes faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :³⁹

a) *Knowledge*

Konsep pengetahuan lebih berorientasi intelegensi, dayapiki 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.⁴⁰

b) *Skill*

³⁹ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offsit, 1995), hlm. 159

⁴⁰ Teguh, Ambar & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :Graha Ilmu, 2003), hlm.200-201

Keterampilan adalah kemampuan yang menguasai teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaannya. Keterampilan diperoleh dari proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, dengan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.⁴¹

c) *Abilities*

Kemampuan berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, yang termasuk faktor pembentuk kemampuan yaitu pengetahuan dan keterampilan.⁴²

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

⁴¹ *Ibid*, hlm. 200

⁴² *Ibid*, hlm. 200

perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.⁴³

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 kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai tersebut, sehingga dapat mendukung kerja yang efektif, dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.⁴⁴

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan 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 biasa dinamakan sebagai kepuasan kerja. Selain faktor internal produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan-lingkungan kerja yang baik yang menyangkut

⁴³ *Ibid*, hlm. 201

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 201

kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam pemberian penghargaan dan keamanan dalam bekerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah :⁴⁵

- 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.

d. Produktivitas Menurut Pandangan Islam

Islam menganjurkan umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad.⁴⁶ Islam juga menganjurkan umatnya untuk berlaku produktif dengan syarat apabila telah menyelesaikan satu pekerjaan maka dianjurkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan sesuatu yang

⁴⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm.120

⁴⁶ Sujudi Ragil Saputra, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, hlm. 54

baik didunia maupun diakhirat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Sural Al Insyiroh ayat 7-8 :

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

Ayat ini merupakan anjuran kepada Rasulullah SAW agar tetap mekakukan pekerjaan secara kontinyu. Dan janganlah kamu mengharapkan pahala dari pekerjaanmu, melainkan hanya kepada Allah semata. Sebab hanya dialah yang wajib kita sembah dan kita mohonkan kemurahanNya.⁴⁷

3. Baitulmal Wa Tamwil (BMT) Tamzis Wonosobo

BMT Tamzis Wonosobo adalah suatu lembaga keuangan syari'ah dengan sistem pengelolaan berdasarkan pada prinsip-prinsip ajaran syari'as Islam. Tamzis didirikan pada tanggal 22 juli 1992, oleh sekelompok pemuda yang gerah akan banyaknya praktek rentenir. Modal awal yang dikeluarkan hanya 5 juta rupiah, tetapi kini Tamzis berkembang pesat. Memiliki 25 cabang di berbagai kota di indonesia, diantaranya Yogyakarta, Klaten, Purworejo, Jakarta dan lain sebagainya. Dengan karyawan keseluruhan 370 karyawan, Tamzis juga melayani lebih dari 50 ribu anggota. Lembaga ini adalah lembaga BMT yang berbasis syariah, tapi uniknya anggota Tamzis sebagian adalah non muslim, karena mereka berpandangan bahwa Islam itu

⁴⁷ Ahmad Musthofa Al Maraghi, *Terjemah Tafsir Maraghi*, (Semarang : Toha Putra, 1993), hlm.336.

Rahmatan lil 'alamin, jadi non muslim pun yang perlu bantuan dilayani sama dengan yang lain.⁴⁸

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.

Di penghujung abad ini angkatan kerja diisi oleh "pekerja pintar", yaitu orang yang produktivitasnya ditandai dengan bertambahnya nilai pada informasi sesuai jabatan dan tugas yang dilaksanakan. Pekerja pintar artinya bahwa kemahiran pekerja-pekerja semakin terfokus dan produktifitas mereka bergantung pada upaya mereka yang dikoordinasikan sebagai bagian dari tim organisasi. Lebih lanjut dikatakan tim pekerja pintar tim menjadi unit kerja yang utuh, bukan individu itu sendiri dan hal tersebut menandakan mengapa kecerdasan emosional, keterampilan membantu orang untuk

⁴⁸ [http://www.tamzis.com/content/blogsection/9/70/diakses tgl 1 Maret 2013, pukul 17.06](http://www.tamzis.com/content/blogsection/9/70/diakses%20tgl%201%20Maret%202013,%20pukul%2017.06)

menyelaraskan diri, akan menjadi semakin dihargai sebagai aset organisasi dalam tahun-tahun mendatang.⁴⁹

Dalam teori pengharapan karyawan diberikan motivasi untuk mengerahkan usahanya bila ia berharap usahanya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik akan mendorong penghargaan (*reward*) organisasional.⁵⁰ Dalam risetnya Daniel Goleman memiliki kurang lebih lima ribu perusahaan yang tersebar diseluruh dunia, Daniel mendapatkan gambaran keterampilan 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.⁵¹

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

⁴⁹ <http://www.bppnfi-reg4.net/index.php/kecerdasan-emosional.html>, di akses tanggal 9 – 02 – 2013, pukul 10.13

⁵⁰ A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*,(Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm 51

⁵¹ Daniel Goleman, *Emotional....*,sampul belakang.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti.⁵² Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian yaitu :

- 1) Variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4) dan keterampilan sosial (X5) secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4) dan keterampilan sosial (X5) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

I. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵³

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung : Alfabeta,2010), hlm. 96

⁵³ *Ibid*, hlm.14

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁵⁴ Data primer diperoleh dari angket atau kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari peneliti dari subjek penelitiannya.⁵⁵

3. Definisi operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁶ Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing variabel, menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut :

a) Kecerdasan emosional sebagai variabel independent (X)

⁵⁴ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung : tarsito, 1985), hlm.132

⁵⁵ Ibid, hlm.30

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian.....* hlm. 60

Sasaran yang ingin dicapai yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial, kecerdasan emosional dapat dilihat dengan menggunakan angket.

b) Produktivitas kerja sebagai variabel dependent (Y)

Sasaran yang ingin dicapai yaitu : kondisi organisasi, kelelahan, kejenuhan, peristiwa-peristiwa kerja, kecelakaan kerja.

4. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁷ Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Tamzis Wonosobo yang jumlahnya ada 370 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵⁸ Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling* yaitu sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah

⁵⁷ *Ibid*, hlm.117

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), hlm. 174

tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu.⁵⁹ Dalam purposive sampling pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.⁶⁰ Sebagai sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan batasan-batasan sesuai dengan prosedur penelitian kuantitatif. Apabila subjek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10%-25% atau lebih.

Sebagai pertimbangan representatif, maka diambil sampel 15% dari keseluruhan karyawan BMT Tamzis Wonosobo karyawan, sehingga yang menjadi responden peneliti bulatkan menjadi 56 karyawan atau 15% dari keseluruhan jumlah karyawan yang ada di BMT Tamzis Wonosobo.

Adapun kriteria yang digunakan dalam purposive sampling adalah :

- 1) Sampel yang diambil ditujukan hanya kepada karyawan yang bekerja dicabang Yogyakarta.
- 2) Karyawan yang bekerja di BMT Tamzis Wonosobo, yang berdomisili di Yogyakarta.

⁵⁹ *Ibid*, hlm, 183.

⁶⁰ Sutrisno Hadi, Statistik Jilid 2, (Yogyakarta: ANDI Offset, 2004), hlm. 186

5. Metode pengumpulan data

a. Kuesioner (angket)

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang diselidik), terutama pada penelitian survai.⁶¹ Metode angket digunakan untuk mencari data-data tentang pengaruh kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan di BMT Tamzis Wonosobo.

1) Pembuatan instrumen kuesioner

Langkah pembuatan instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan bagaimana data kuesioner dapat diperoleh.

a) Variabel kecerdasan emosional

Dalam pembuatan instrumen kuesioner kecerdasan emosional penyusun terlebih dahulu mencari rujukan penelitian terdahulu yang membahas tentang kecerdasan emosional seperti penelitian yang dilakukan oleh Isngadurrafiq dengan judul Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kepercayaan Diri Pada Siswa-siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta. Penelitian tersebut mempunyai variabel

⁶¹Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan.....* , hlm.76

(independent) atau variabel bebas yang sama yaitu kecerdasan emosional.

Kemudian peneliti kombinasikan dengan literatur-literatur yang membahas tentang kecerdasan emosional, seperti buku *Emotional Intelligent* karya Daniel Goleman yang menerangkan indikator-indikator kecerdasan emosional. Setelah semua data terkumpul maka peneliti jabarkan dalam bentuk item pernyataan.

b) Variabel produktivitas karyawan

Untuk variabel produktivitas kerja karyawan peneliti mencoba menggabungkan antara skripsi karya Sujudi ragil Saputra dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fikti Yogyakarta dengan melihat juga buku dari Abdul Hamid Mursyi dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia yang Produktiv Pendekatan Al-qur'an dan Sains. Setelah semua data terkumpul maka peneliti jabarkan dalam bentuk item pernyataan.

2) Penyusunan angket

Tabel 1.1**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional**

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kesadaran diri	1,6,16	11,21	5
2	Pengaturan diri	2,12,17,22	7	5
3	Motivasi	13,23	3,8,18	5
4	Empati	4,9	14,19,24	5
5	Keterampilan sosial	5,20,25	10,15	5
	Jumlah	14	11	25

Tabel 1.2**Kisi- Kisi Penelitian Variabel Produktivitas Kerja**

No	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kondisi organisasi	1,6,11,21	16,26	6
2	Kelelahan	2,17,22	7,12,27	6
3	Kejenuhan	3,8,13,18,28	23	6
4	Peristiwa-peristiwa kerja	4,9,24,29	14,19	6
5	Kecelakaan kerja	5,10	15,20,25,30	6
	Jumlah	18	12	30

3) Penetapan skor angket

Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket tersebut memuat dua variabel yaitu kecerdasan emosional dan produktivitas kerja. Skala yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan alat pengukur yang bias digunakan dalam riset berupa

survei. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format, seperti :⁶² Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS). Berbeda dengan penelitian ini menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) karena sering di gunakan dan dengan tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan jawaban ditengah. Adapun dalam penelitian ini skor tiap jawaban dari setiap item pernyataan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif sebagai berikut.

Tabel .1.3
Tabel Skala dan Nilai

Skala	Nilai Favorable	Nilai Unfavorable
Sangat setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak setuju (TS)	2	3
Sangat tidak setuju (STS)	1	4

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁶³ Metode ini

⁶² http://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert, diakses tgl 7-02 2013, pukul 9.21

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 274

peneliti gunakan untuk memperoleh data-data tentang sejarah berdiri, struktur kepengurusan BMT tamzis Wonosobo.

c. Wawancara

Proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁶⁴ Teknik Wawancara yang penyusun gunakan adalah teknik wawancara tidak struktur. Teknik ini teknik wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

6. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁶⁵ Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan

⁶⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hlm.83

⁶⁵ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm.79

dengan analisis butir dengan menggunakan rumus korelasi product moment.⁶⁶ Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah responden atau sampel

X = Jumlah skor butir (X)

Y = Jumlah skor variabel (Y)

X^2 = Jumlah kuadrat dari skor butir

Y^2 = Jumlah kuadrat dari skor variabel

XY = Jumlah perkalian antara skor item dan skor total.

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

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel

⁶⁶ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung : Tarsito, 1985), Hlm162

dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁶⁷ Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel, dalam hal ini peneliti menggunakan rumus Cronbach Alpha.⁶⁸ Cronbach Alpha dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala likert (1 sampai 5) atau instrumen yang item-itemnya dalam bentuk esai.⁶⁹

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

b^2 = jumlah varians butir

t^2 = varians total

untuk menentukan koefisien alpha digunakan kategori menurut

Suharsimi Arikunto, yaitu :⁷⁰

⁶⁷ Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 186

⁶⁸ Husaini Usman dan Purnomo, *Pengantar Statistik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), Hlm 291

⁶⁹ *Ibid*, hlm.291

⁷⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.....*hlm. 245

Tabel 1.4

Interpretasi Koefisien Alpha

No	Koefisien	Interpretasi
1.	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,500	Sedang
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat rendah

7. Metode Analisis data

a. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁷¹

Keuntungan yang bisa diperoleh adalah :

- 1) Data yang dikelompokkan berdasarkan karakteristik tertentu akan mudah diperbandingkan dengan yang lain.
- 2) Analisis dan perlakuan melalui statistika menjadi lebih mudah jika data tersebut telah diklasifikasi. Bila karakteristik data yang ditampilkan cukup menonjol, data itu akan lebih mudah

⁷¹Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung:Alfabeta,2005), hlm. 21

difahami secara tepat. Karakteristik yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin dan umur.

b. Uji Asumsi prasyarat analisis

Pengujian prasyarat analisis digunakan sebelum analisis data. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hal ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis. Pengujian prasyarat analisis ini menggunakan program statistik komputer *SPSS Version 20 for Windows*.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.⁷²

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

⁷² Imam Ghozali, *Analisi Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2001), hlm.91

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.⁷³

4) Analisa regresi berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = koefisien korelasi berganda

X1 = kesadaran diri

X2 = pengaturan diri

X3 = motivasi

X4 = empati

⁷³ *Ibid* , hlm 105

X5 = keterampilan sosial

c. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

Untuk uji Hipotesis penyusun menggunakan Uji Simultan (Uji F). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.⁷⁴

2. Uji parsial (uji t)

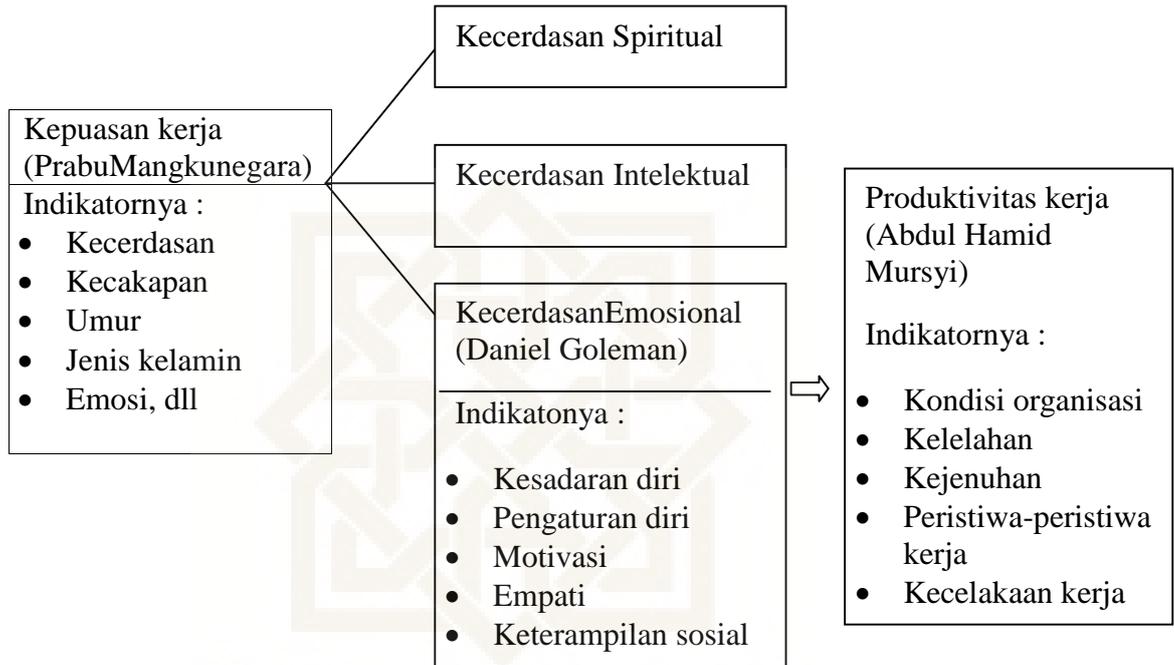
Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen mempunyai hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan.⁷⁵ Apabila nilai t lebih besar maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa setiap variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

⁷⁴ Carapandangku.blogspot.com Pengujian Hipotesis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F dan Uji R Square (Penjelasan Lengkap).htm diakses tgl 4 juni 2013

⁷⁵ *Ibid*

J. Kerangka berfikir

Gambar 1.3
Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Kerja



Sumber : diambil dari teori Anwar Prabu Mangkunegara

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BMT Tamzis Wonosobo maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan perhitungan Uji r membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Tamzis Wonosobo dengan hasil 0,211 atau 21,1% didapatkan dari pengujian koefisien determinasi R square, sedangkan sisanya 78,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan.
2. Dengan menggunakan Uji simultan, F_{tabel} menunjukkan nilai 2,553 pada taraf signifikan 0,05, dan $F_{hitung} = 2,675$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,553$. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$ dapat diterima. Artinya bahwa variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4) dan ketrampilan sosial (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Dengan kata lain produktivitas kerja karyawan BMT Tamzis Wonosobo dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

3. Dengan menggunakan Uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada 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 BMT merupakan anggota BMT Tamzis sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk memajukan produktivitas BMT tersebut.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penyusun dapat memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan BMT Tamzis Wonosobo, sebagai berikut :

1. Bagi Tamzis

- 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 produktivitas 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.

C. Penutup

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq beserta hidayah sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada BMT Tamzis Wonosobo) dengan lancar tanpa adanya suatu halangan.

Penyusun telah mengupayakan yang terbaik dalam penyusunan skripsi ini, namun penyusun menyadari bahwa penulisan skripsi jauh dari saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari

berbagai pihak. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi saya selaku penyusun dan semoga dapat memberikan tambahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Dakwah.

Aammmin yaaa Robbal 'Alamin.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang produktif Pendekatan Al qur;an dan sains* Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Ahmad Musthofa Al Maraghi, *Terjemahan Tafsir Maraghi*, (Semarang : Toha Putra, 1993.
- Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan Hati*, Bandung : Mizan Media Utama, 2005.
- Anas Sudiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2000.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011.
- Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, Jakarta : Penerbit Arga, 2001.
- A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2007
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka, 1999.
- Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset, 1995.
- Fransiscus Xaverius Sadikin, *Tip dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas dan Profitabilitas*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005.
- Fremont E. Kast dan pukules E. Rozensweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A.Hasyim Ali, Jakarta : Bumi Aksara, 1996.
- Griffin, *Manajemen Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Husaini Usman dan Purnomo, *Pengantar Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.

- Imam Ghozali, *Analisi Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2001.
- Isngadurrofiq, Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kepercayaan Diri Pada Siswa-siswi Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Yogyakarta, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Pukulal Lulail Yunus, *Manajemen Bank Syari'ah Mikro*, Malang : Malang Press, 2009.
- John Gottman, Joan De Claire, *Kiat-kiat Mencerdaskan Anak Yang Memiliki Kecerdasan Emosional*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Joseph M. Putti, *Memahami Produktivitas*, Tangerang : Binarupa Aksara, 2010.
- Laurence D. Shapire, *Mengajarkan Emosional Intelegent Pada Anak*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997.
- Muhammad Djarot Sensa, *Qur'anic Quotion Kecerdasan-kecerdasan Bentukun Alqur'an*, Jakarta : Hikmah, 2005.
- Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tanwil*, Yogyakarta: UII Press, 2004.
- M. Darwis Hude, *Emosi*. Jakarta : Erlangga, 2006.
- Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ*, Alih bahasa oleh : Widodo. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Sofyan Sauri Rakhman, Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2010.

- Steven J. Stein dan Howard, *Ledakan EQ (15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses)*. Bandung: Mizan Media Utama, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- 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.
- Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid II*, Yogyakarta : Andi Offset, 2004.
- Teguh, Ambar & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Triantiri Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- Tri Myana , “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktitas (Studi Pada Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta)”. *Skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.
- Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang : UMM Press, 2006.
- Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito, 1985
- Wiratna Sujarweni Dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Yenni Qomari istiqomah, Korelasi Antara Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri (Siswa-Siswa Tuna Netra Madrasah Aliyah Negeri 5 Yogyakarta), *skripsi*, (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2009.

Daftar Pustaka dari internet :

http://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert, diakses tgl 7-02 2013, pukul 9.21

<http://www.bppnfi-reg4.net/index.php/kecerdasan-emosional.html> di akses tanggal 9 – 02 – 2013, pukul 10.13

<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>, diakses pada hari rabu tgl 23 januri 2013,pukul 11.49

<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/33088>, diakses tanggal 31 januari 2013, pukul 11.37

<http://www.tamzis.com/content/blogsection/9/70/>diakses tgl 1 Maret 2013, pukul 17.06

Carapandangku.blogspot.com Pengujian Hipotesis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F dan Uji R Square (Penjelasan Lengkap).htm diakses tgl 4 juni 2013



LAMPIRAN-LAMPIRAN



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABL KESADARN DIRI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_Q1	27,8333	9,661	,106	,704
X1_Q 6	27,8333	8,902	,302	,667
X1_Q11	28,7333	7,237	,597	,577
X1_Q16	28,5667	8,116	,370	,647
X1_Q21	28,3333	8,989	,392	,656
JUMLAH	15,7000	2,562	1,000	,317

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,676	6

2. HASIL UJI VALIDITAS DAN RILIABILITAS VARIABEL PENGATURAN DIRI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_Q2	28,1000	12,369	,588	,719
X2_Q7	28,6333	11,757	,551	,711
X2_Q12	28,2667	12,340	,641	,715
X2_Q17	28,2333	12,254	,557	,719
X2_Q22	28,9667	12,033	,398	,738
JUMLAH	15,8000	3,683	1,000	,629

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	6

3. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_Q3	29,9333	12,892	,563	,726
X3_Q8	29,7333	13,375	,467	,743
X3_Q13	29,7667	13,909	,533	,744
X3_Q18	29,8333	12,420	,700	,702
X3_Q23	30,1333	13,913	,611	,739
JUMLAH	16,6000	4,041	1,000	,679

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	6

4. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL EMPATI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4_Q4	27,6000	10,386	,436	,728
X4_Q9	27,7667	9,426	,535	,700
X4_Q14	27,1000	9,955	,449	,721
X4_Q19	27,5667	10,116	,566	,710
X4_24	27,3667	10,171	,590	,710
JUMLAH	15,2667	3,030	1,000	,599

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	6

5. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KETRAMPILAN SOSIAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5_Q5	27,5333	10,878	,663	,640
X5_Q10	27,9000	13,128	,250	,737
X5_Q15	27,8000	13,062	,414	,710
X5_Q20	27,7667	12,875	,608	,691
X5_Q25	28,2000	12,648	,449	,700
TOTAL	15,4667	3,775	1,000	,523

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	6

6. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PRODUKTIVITAS KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_P1	174,8667	121,361	,525	,666
Y_P2	174,8333	120,902	,492	,666
Y_P3	175,0333	119,826	,477	,663
Y_P4	175,3333	125,540	,134	,679
Y_P5	174,8667	119,430	,410	,664
Y_P6	174,6333	122,033	,471	,668
Y_P7	175,2667	122,547	,310	,671
Y_P8	174,7667	121,771	,341	,669
Y_P9	175,4667	121,706	,327	,670
Y_P10	175,2333	124,668	,124	,679
Y_P11	176,4667	133,775	-,526	,701
Y_P12	174,9667	122,102	,491	,668
Y_P13	174,8667	120,947	,564	,665
Y_P14	174,8333	119,730	,529	,663
Y_P15	175,1000	123,817	,243	,674
Y_P16	176,5333	133,706	-,402	,703
Y_P17	174,9000	119,886	,590	,662
Y_P18	174,9333	116,616	,668	,654
Y_P19	175,2667	123,237	,331	,672
Y_P20	175,1333	120,809	,566	,665
Y_P21	175,2333	120,461	,620	,663
Y_P22	175,6333	125,964	,048	,683
Y_P23	175,1667	122,006	,484	,668
Y_P24	175,1000	121,197	,588	,665
Y_P25	175,5000	119,914	,516	,663
Y_P26	175,1667	121,454	,298	,670
Y_P27	176,0000	131,448	-,261	,697
Y_P28	175,8000	130,993	-,262	,695
Y_P29	175,3000	127,252	-,015	,684
Y_P30	176,6667	130,368	-,257	,692
JUMLAH	89,1333	31,844	1,000	,658

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	31

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji normalitas

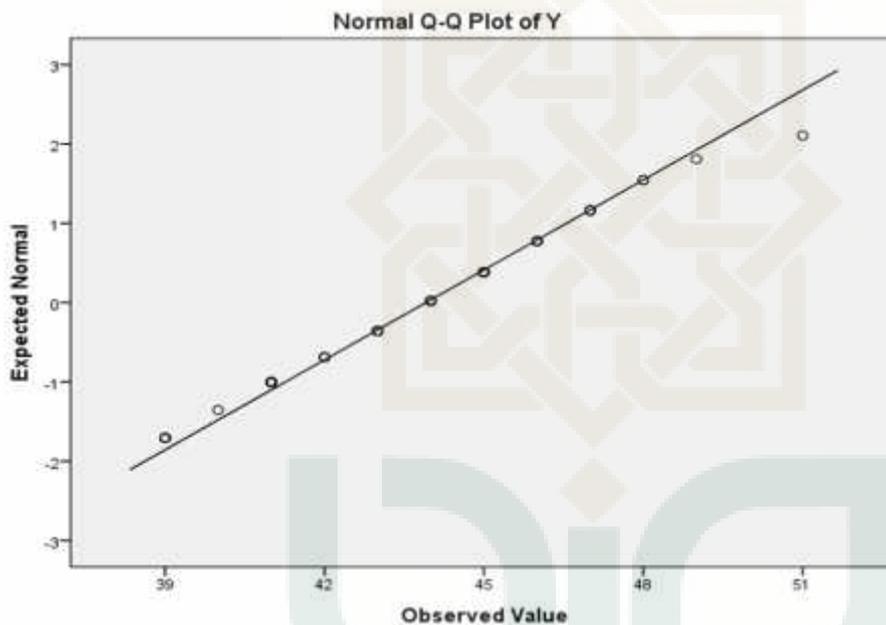
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	,097	56	,200 [*]	,975	56	,296

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Bagan P Plot Normalitas :

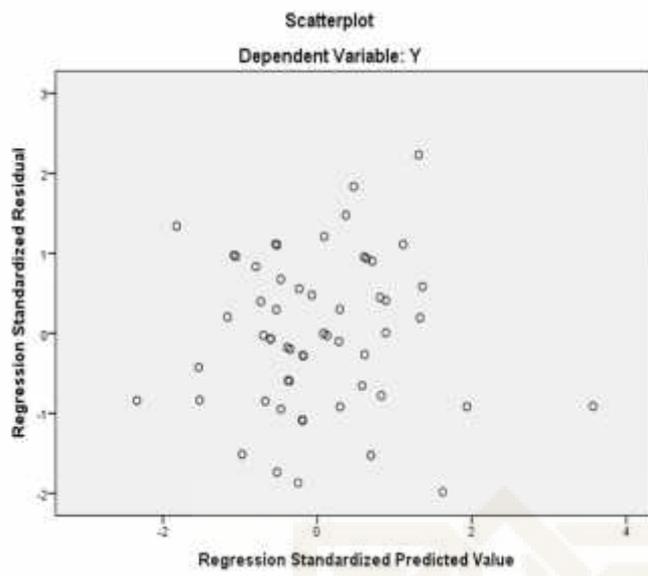


2. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	38,785	4,944		7,846	,000		
	x1	,610	,427	,187	1,428	,160	,917	1,090
	x2	-,508	,228	-,326	-2,230	,030	,739	1,354
	x3	,637	,245	,472	2,599	,012	,479	2,089
	x4	-,189	,273	-,115	-,694	,491	,570	1,756
	x5	,144	,280	,071	,515	,609	,822	1,217

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,459 ^a	,211	,132	2,46327	2,024

a. Predictors: (Constant), x5, x4, x1, x2, x3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,152	2,851		13,030	,000
	x3	,417	,175	,309	2,387	,020
2	(Constant)	41,758	3,572		11,690	,000
	x3	,602	,192	,445	3,128	,003
	x2	-,453	,222	-,291	-2,043	,046
3	(Constant)	38,785	4,944		7,846	,000
	x3	,637	,245	,472	2,599	,012
	x2	-,508	,228	-,326	-2,230	,030
	x1	,610	,427	,187	1,428	,160
	x4	-,189	,273	-,115	-,694	,491
	x5	,144	,280	,071	,515	,609

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,309 ^a	,095	,079	2,53800
2	,402 ^b	,162	,130	2,46654
3	,459 ^c	,211	,132	2,46327

a. Predictors: (Constant), x3

b. Predictors: (Constant), x3, x2

c. Predictors: (Constant), x3, x2, x1, x5, x4

HASIL TRY OUT VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

KECERDASAN EMOSIONAL					
Q1	Q6	Q11	Q16	Q21	total
4	3	3	3	3	16
4	4	2	3	2	15
4	3	2	2	3	14
4	4	4	4	3	19
3	4	2	2	3	14
4	3	2	3	3	15
3	4	3	2	3	15
4	2	2	3	3	14
4	4	3	2	3	16
4	4	2	4	3	17
3	4	4	3	4	18
3	3	2	3	3	14
4	4	4	3	3	18
4	3	2	2	3	14
3	3	3	3	3	15
4	4	3	2	3	16
4	4	2	3	4	17
3	4	3	2	3	15
4	3	2	3	3	15
4	4	3	2	3	16
3	4	2	2	3	14
3	4	2	2	3	14
3	3	2	4	3	15
3	3	3	3	2	14
3	4	4	3	3	17
4	4	2	2	3	15
3	4	3	4	3	17
4	3	2	4	3	16
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20

PENGATURAN DIRI					
Q2	Q7	Q12	Q17	Q22	Total
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	3	19
4	4	3	4	3	18
3	1	3	3	3	13
4	2	3	4	1	14
3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	2	14
4	3	3	2	3	15
3	2	4	4	3	16
4	3	3	4	1	15
3	3	3	4	3	16
4	3	3	3	3	16
4	3	4	4	3	18
3	3	3	3	2	14
4	3	4	3	2	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
4	2	4	3	3	16
4	4	4	4	2	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	3	4	3	2	16

MOTIVASI					
Q3	Q8	Q13	Q18	Q23	Total
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	3	19
4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	3	18
3	4	4	4	3	18
4	1	3	4	3	15
3	4	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	2	14
3	4	3	2	3	15
4	4	4	4	3	19
2	4	4	4	3	17
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	3	17
3	3	4	3	3	16
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
2	3	3	2	2	12
2	3	3	2	3	13
4	3	4	3	3	17
4	4	4	4	3	19
3	3	3	4	3	16
3	4	3	4	4	18
3	4	4	4	3	18

EMPATI					
Q4	Q9	Q14	Q19	Q24	total
2	2	3	2	3	12
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
2	4	3	3	3	15
3	3	4	3	4	17
4	3	3	3	3	16
3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	4	17
3	2	3	3	3	14
3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	3	16
3	3	4	2	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	4	3	3	14
3	3	4	4	4	18
3	2	4	3	3	15
2	2	3	3	3	13
3	2	3	3	3	14
3	2	3	3	3	14
3	3	4	3	3	16
3	3	3	2	3	14
3	3	2	2	3	13
4	3	2	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	4	4	3	3	17
3	3	4	4	4	18
2	1	4	3	3	13
3	2	3	3	3	14

KETRAMPILAN SOSIAL					
Q5	Q10	Q15	Q20	Q25	Total
3	4	3	3	2	15
4	4	4	4	4	20
1	3	2	2	2	10
4	3	3	4	3	17
4	3	4	4	2	17
4	4	3	4	3	18
1	3	3	3	3	13
4	4	3	3	3	17
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	2	4	3	2	14
3	2	4	3	2	14
4	1	4	4	3	16
3	3	3	3	3	15
3	2	2	3	3	13
4	3	3	4	3	17
4	4	4	3	3	18
4	2	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
4	3	3	3	3	16
4	2	3	3	2	14
4	3	3	3	4	17
4	3	2	3	3	15
3	4	3	3	1	14
3	4	3	3	3	16

HASIL TRY OUT ANGGKET PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA KARYAWAN MCI (Muamallat Center Indonesia)

HASIL TRY OUT ANGGKET PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN																															
NO	1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
1	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	85
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	1	103
3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	86
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	96
5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	1	4	3	2	94
6	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	98
7	3	4	3	4	1	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	90
8	4	3	4	3	4	4	1	1	3	4	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	88
9	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	1	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	97
10	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	85
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	83
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	83
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	1	102
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	86
15	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	88
16	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	1	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	93
17	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	1	3	2	3	96
18	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	1	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	1	86
19	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	84
20	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	89
21	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	86
22	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	93
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	84
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	1	79
25	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	87
26	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	2	1	88
27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	1	96
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	94
29	3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	2	3	2	87
30	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	90

no	KECERDASAN EMOSIONAL																					total	
	nama	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	EQ6	EQ7	EQ8	EQ9	EQ10	EQ11	EQ12	EQ13	EQ14	EQ15	EQ16	EQ17	EQ18	EQ19	EQ20		EQ21
1	Daddy Indrawan	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	64
2	Elida Nur F	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	77
3	Intan Meriyana	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	71
4	Fitri Wahyuni	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	67
5	Hendri ismanto	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	61
6	Imam taufiq	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	67
7	Dessyana Ika Ratnasari	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	73
8	Haidar Silva	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	62
9	Novia Lestari	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	66
10	Sukamto S.T	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	69
11	Lilik cahyoko	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
12	Jaenal Abidin	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	78
13	Dwi Rahmawati	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	73
14	Ms radhaniar	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
15	Sumijan	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	71
16	Bardya .W	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	62
17	komarudin	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	69
18	Syafhenny Asruni	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69
19	Fitriana	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	61
20	Sigit purnomo	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	74
21	Endy pratowo	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
22	Nanda firdaus Dermawan	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	69
23	Wotok	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	61
24	Budi	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
25	Ayuningsih	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	64
26	Nor Kholis	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	69
27	Wahyu Endah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
28	Eno	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	67

29	Arfina	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	63	
30	Nur kholis	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	67	
31	Dian Isfandari	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	75	
32	Edi Sarwono	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	57	
33	Sadar Wahzudi	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	78	
34	Ahmad zero K	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	73	
35	Martono	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	70	
36	Samsudi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	79	
37	Tri Wahyono	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	68	
38	Arie Tino Yulistiyo	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	64	
39	Fajar marta Aditya	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65	
40	Muh. Arya Bani	3	4	4	4	2	3	4	1	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	68	
41	Dwi Iswanto	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	66	
42	M. royan W	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	62	
43	Makmuru Himawan	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	68	
44	Intan Novita Dewi	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	53	
45	Rosim Anwar	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	67	
46	Wahyu P	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	71	
47	Azisa Rusmaladewi	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	67	
48	Dwi astutiningsih	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	68	
49	Ryanto	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	59	
50	Bambang Suryono	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	73	
51	Asis khusnul Hidayah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	82	
52	Hari susanto	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	67	
53	Tari	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69	
54	Meydhi	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	60	
55	Safria edi Utama	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	62	
56	Ahmad Kurniawan	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77

no	PRODUKTIVITAS	NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15	TOTAL
	KERJA																	
1	Daddy Indrawan	1	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	47
2	Elida Nur F	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	2	48
3	Intan Meriyana	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	41
4	Fitri Wahyuni	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	49
5	Hendri ismanto	5	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	46
6	Imam taufiq	6	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	45
7	Dessyana Ika Ratnasari	7	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	48
8	Haidar Silva	8	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	47
9	Novia Lestari	9	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	44
10	Sukamto S.T	10	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	45
11	Lilik cahyoko	11	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	43
12	Jaenal Abidin	12	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	46
13	Dwi Rahmawati	13	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	46
14	Ms radhaniar	14	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	47
15	Sumijan	15	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	43
16	Bardya .W	16	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	45
17	komarudin	17	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	44
18	Syafhenny Asruni	18	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	45
19	Fitriana	19	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	43
20	Sigit purnomo	20	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	45
21	Endy pratowo	21	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	44
22	Nanda firdaus Dermawan Fauzi	22	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	45
23	Wotok	23	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	43
24	Budi	24	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	42
25	Ayuningsih	25	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	43
26	Nor Kholis	26	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	39
27	Wahyu Endah	27	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	47
28	Eno	28	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	42

29	Arfina	29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	44
30	Nur kholis	30	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	43
31	Dian Isfandari	31	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	44
32	Edi Sarwono	32	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	45
33	Sadar Wahzudi	33	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	41
34	Ahmad zero K	34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	47
35	Martono	35	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	43
36	Samsudi	36	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	39
37	Tri Wahyono	37	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	41
38	Arie Tino Yulistiyo	38	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	41
39	Fajar marta Aditya	39	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	39
40	Muh. Arya Bani	40	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	45
41	Dwi Iswanto	41	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	42
42	M. royan W	42	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	41
43	Makmur Himawan	43	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	45
44	Intan Novita Dewi	44	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	43
45	Rosim Anwar	45	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	43
46	Wahyu P	46	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	43
47	Azisa Rusmaladewi	47	3	2	3	3	3	2	1	2	2	4	2	3	3	4	4	41
48	Dwi astutiningsih	48	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	41
49	Ryanto	49	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	44
50	Bambang Suryono	50	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	46
51	Asis khusnul Hidayah	51	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	51
52	Hari susanto	52	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	39
53	Tari	53	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	40
54	Meydhi	54	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	46
55	Safria edi Utama	55	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	44
56	Ahmad Kurniawan	56	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	46

HASIL ANKET DARI BMT TAMZIS

No	X1			X2						X3						X4						X5				
	EQ 1	EQ 2	total	EQ 3	EQ 4	EQ 5	EQ 6	EQ 7	total	EQ 8	EQ 9	EQ1 0	EQ1 1	EQ1 2	total	EQ1 3	EQ1 4	EQ1 5	EQ1 6	EQ1 7	total	EQ1 8	EQ1 9	EQ2 0	EQ2 1	total
1	4	4	8	3	4	3	2	3	15	3	3	3	3	3	15	2	4	2	3	3	14	3	3	3	3	12
2	4	4	8	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	15
3	4	3	7	4	4	2	3	3	16	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	14
4	3	4	7	3	3	4	2	3	15	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	13
5	4	3	7	3	4	4	2	2	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12
6	4	3	7	4	4	3	3	2	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	15
7	3	3	6	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	3	17	4	4	4	3	15
8	4	4	8	3	3	4	2	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	2	15	3	3	4	3	13
9	3	4	7	4	3	4	2	3	16	3	3	3	4	4	17	3	4	2	3	3	15	3	4	2	3	12
10	3	4	7	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	3	3	2	3	11
11	4	4	8	4	4	4	4	3	17	3	4	3	3	2	15	2	3	3	3	4	15	3	3	3	3	12
12	4	4	8	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	12
13	4	4	8	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	16
14	4	3	7	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
15	4	4	8	4	4	4	4	3	19	3	2	4	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	13
16	4	3	7	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	2	14	2	3	2	2	2	11	3	3	3	4	13
17	4	4	8	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	3	15	3	4	4	3	14
18	3	3	6	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12
19	3	3	6	3	4	2	2	3	14	3	4	3	3	3	16	3	2	3	3	3	14	2	4	3	3	12
20	4	4	8	4	4	4	4	2	18	3	4	3	4	4	18	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	14
21	4	4	8	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
22	3	3	6	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	4	3	3	2	3	15	4	4	3	4	15
23	3	3	6	3	3	3	4	2	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11
24	3	4	7	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12
25	4	3	7	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	2	3	3	3	11
26	3	4	7	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	2	4	13
27	4	4	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
28	4	4	8	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11
29	4	3	7	3	3	4	2	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	2	3	3	3	11
30	3	3	6	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	2	4	3	4	13
31	4	4	8	4	4	4	3	1	16	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	14
32	4	4	8	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	2	11	3	1	3	2	3	12	2	4	4	4	14
33	4	4	8	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	14
34	3	3	6	4	3	3	2	4	16	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	15
35	4	4	8	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	4	17	2	3	3	2	3	13	3	4	4	3	14

36	4	4	8	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	15
37	4	3	7	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14
38	4	3	7	3	4	4	2	3	16	3	3	2	4	3	15	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	13
39	3	3	6	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	13
40	3	4	7	4	4	2	3	4	17	3	2	4	4	2	15	4	4	2	4	4	18	4	3	3	4	14
41	4	4	8	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13
42	3	3	6	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	2	3	4	3	12
43	4	4	8	3	4	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	3	3	4	3	3	16	2	4	4	4	14
44	4	3	7	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	4	2	3	2	3	14	3	3	3	3	12
45	3	3	6	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	13
46	4	3	7	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	15
47	3	3	6	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	4	17	3	3	2	3	4	15	3	2	4	4	13
48	3	3	6	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	14
49	4	4	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	3	4	3	3	15	4	3	3	3	13
50	4	4	8	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	14
51	4	4	8	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	14
52	3	3	6	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	2	14	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	13
53	4	4	8	4	4	4	4	4	20	3	4	3	2	3	15	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	14
54	3	3	6	4	3	4	2	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
55	3	4	7	3	4	4	4	2	17	3	4	3	4	1	15	4	3	2	3	3	15	3	3	4	3	13
56	4	4	8	4	1	4	4	1	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	2	4	17	4	4	3	4	15



HASIL ANGET PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BMT TAMZIS

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15	Total
1	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	47
2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	2	48
3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	41
4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	49
5	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	46
6	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	45
7	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	48
8	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	47
9	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	44
10	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	45
11	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	43
12	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	46
13	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	46
14	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	47
15	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	43
16	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	45
17	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	44
18	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	45
19	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	43
20	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	45
21	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	44
22	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	45
23	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	43
24	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	42
25	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	43
26	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	39
27	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	47
28	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	42
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	44
30	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	43
31	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	44
32	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	45
33	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	41
34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	47
35	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	43
36	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	39
37	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	41
38	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	41
39	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	39
40	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	45
41	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	42
42	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	41
43	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	45
44	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	43
45	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	43
46	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	43
47	3	2	3	3	3	2	1	2	2	4	2	3	3	4	4	41
48	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	41
49	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	44
50	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	46
51	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	51
52	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	39
53	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	40
54	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	46
55	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	44
56	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	46

ANGKET

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 kurang 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 mudah tenggelam dan berlarut-larut dalam menghadapi suatu permasalahan yang sulit				
8	Saya merasa hidup saya penuh dengan kebuntuan				
9	Saya dapat melihat rasa sakit pada orang lain, meskipun mereka tidak membicarakannya				
10	Teman akan memanfaatkan saya ketika saya membiarkannya bergaul terlalu dekat dengan saya				
11	Ketika saya menghadapi masalah saya tahu dengan tepat apa yang harus saya lakukan				
12	Saya dapat mengendalikan hidup saya				
13	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas				
14	Saya tidak terdorong untuk menghibur teman ketika teman sedang bersedih atau menghadapi masalah				
15	Saya merasa kurang diperhatikan oleh teman-teman saya				
16	Saya sering ingin menjadi orang lain				
17	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu				
18	Saya kurang antusias dalam melaksanakan segala aktivitas yang telah dijadwalkan				
19	Saya sulit mengetahui ketika teman sedang kesal				
20	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru				
21	Saya tidak tahu apa yang membuat saya risau				
22	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah				
23	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok				
24	Saya tidak merasakan apa yang dirasakan teman ketika berinteraksi				
25	Saya dapat merasakan suasana hati suatu kelompok ketika saya memasuki suatu ruangan				

B. ANGGKET 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 lelah jika pekerjaan terlalu banyak				
3	Kejenuhan dalam diri pekerja akan muncul jika keahlian yang ada sangat kurang				
4	Saya sering mengalami peristiwa yang tidak terduga yang membuat proses pekerjaan menjadi tersendat				
5	Saya kadang 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 cenderung lupa apabila terlalu lelah dalam bekerja				
8	Ketrampilan yang saya miliki kurang sehingga membuat perasaan enjaddi 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 bersalah bila berbuat kesalahan dalam pekerjaan				
11	Saya merasa puas dengan kondisi ruangan atau fasilitas kerja saat ini				
12	Saya merasa lelah jika pekerjaan terlalu banyak				
13	Saya jenuh jika tidak ada hiburan saat sedang melakukan pekerjaan				
14	Dalam bekerja persaingan antar karyawan itu wajar				
15	Keselamatan kerja menjadi prioritas dalam bekerja				
16	Peraturan dan sistem kerja yang diterapkan pada pekerjaan saya cukup baik				
17	Waktu lembur selalu saya dapatkan apabila pekerjaan menumpuk				
18	Musik sangat berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan				
19	Saya tidak pernah diajak diskusi ketika timbul kesulitan dalam bekerja				
20	Saya sering merasa khawatir akan 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	Pekerjaan saya kurang bervariasi sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan				
24	Sering terjadi peristiwa kerja ketiga menggantikan pekerjaan dibidang lain				
25	Saya merasa kurang semangat dalam bekerja sehingga timbul tidak hadir dengan berbagai alasan				
26	Saya termasuk orang yang tidak berangkat tepat waktu				
27	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target hingga saya lelah				
28	Saya sering 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				

r Table (Pearson Product Moment)
(Signifikan Level 0.05)

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	41	0.261	0.308
4	0.900	0.950	42	0.257	0.304
5	0.805	0.878	43	0.254	0.301
6	0.729	0.811	44	0.251	0.297
7	0.669	0.755	45	0.248	0.294
8	0.622	0.707	46	0.246	0.291
9	0.582	0.666	47	0.243	0.288
10	0.549	0.632	48	0.240	0.285
11	0.521	0.602	49	0.238	0.282
12	0.497	0.576	50	0.235	0.279
13	0.476	0.553	51	0.233	0.276
14	0.458	0.532	52	0.231	0.273
15	0.441	0.514	53	0.228	0.270
16	0.426	0.497	54	0.226	0.268
17	0.412	0.482	55	0.224	0.265
18	0.400	0.468	56	0.222	0.263
19	0.389	0.456	57	0.220	0.261
20	0.378	0.444	58	0.218	0.258
21	0.369	0.433	59	0.216	0.256
22	0.360	0.423	60	0.214	0.254
23	0.352	0.413	61	0.213	0.252
24	0.344	0.404	62	0.211	0.250
25	0.337	0.396	63	0.209	0.248
26	0.330	0.388	64	0.207	0.246
27	0.323	0.381	65	0.206	0.244
28	0.317	0.374	66	0.204	0.242
29	0.312	0.367	67	0.203	0.240
30	0.306	0.361	68	0.201	0.239
31	0.301	0.355	69	0.200	0.237
32	0.296	0.349	70	0.198	0.235
33	0.291	0.344	71	0.197	0.233
34	0.287	0.339	72	0.195	0.232
35	0.283	0.334	73	0.194	0.230
36	0.279	0.329	74	0.193	0.229
37	0.275	0.325	75	0.191	0.227
38	0.271	0.320	76	0.190	0.226
39	0.267	0.316	77	0.189	0.224
40	0.264	0.312	78	0.188	0.223
41	0.261	0.308	79	0.186	0.221
42	0.257	0.304	80	0.185	0.220

T Table Statistics

Df	Signifikan Level		Df	Signifikan Level	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	41	2.020	1.683
2	4.303	2.920	42	2.018	1.682
3	3.182	2.353	43	2.017	1.681
4	2.776	2.132	44	2.015	1.680
5	2.571	2.015	45	2.014	1.679
6	2.447	1.943	46	2.013	1.679
7	2.365	1.895	47	2.012	1.678
8	2.306	1.860	48	2.011	1.677
9	2.262	1.833	49	2.010	1.677
10	2.228	1.812	50	2.009	1.676
11	2.201	1.796	51	2.008	1.675
12	2.179	1.782	52	2.007	1.675
13	2.160	1.771	53	2.006	1.674
14	2.145	1.761	54	2.005	1.674
15	2.131	1.753	55	2.004	1.673
16	2.120	1.746	56	2.003	1.673
17	2.110	1.740	57	2.002	1.672
18	2.101	1.734	58	2.002	1.672
19	2.093	1.729	59	2.001	1.671
20	2.086	1.725	60	2.000	1.671
21	2.080	1.721	61	2.000	1.670
22	2.074	1.717	62	1.999	1.670
23	2.069	1.714	63	1.998	1.669
24	2.064	1.711	64	1.998	1.669
25	2.060	1.708	65	1.997	1.669
26	2.056	1.706	66	1.997	1.668
27	2.052	1.703	67	1.996	1.668
28	2.048	1.701	68	1.995	1.668
29	2.045	1.699	69	1.995	1.667
30	2.042	1.697	70	1.994	1.667
31	2.040	1.696	71	1.994	1.667
32	2.037	1.694	72	1.993	1.666
33	2.035	1.692	73	1.993	1.666
34	2.032	1.691	74	1.993	1.666
35	2.030	1.690	75	1.992	1.665
36	2.028	1.688	76	1.992	1.665
37	2.026	1.687	77	1.991	1.665
38	2.024	1.686	78	1.991	1.665
39	2.023	1.685	79	1.990	1.664
40	2.021	1.684	80	1.990	1.664

SURAT PERSETUJUAN PROPOSAL

Hal: Persetujuan proposal

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan pengarahan, mengoreksi dan menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa proposal mahasiswa di bawah ini :

Nama : Muta'asifah
NIM : 09240067
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul proposal : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Tamzis Wonosobo

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian pelayanan Seminar dan Munaqosyah) untuk diseminarkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 7 Maret 2013

Pembimbing I



Drs. Moh. Rosyid Ridlo, M.Si

NIP. 196701041993011003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : UIN/2/Kajur/PP.00.9/*M.D./243.../II....*/2013

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Muta'asifah
Nim : 09240067
Semester : VII
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap
Skripsi : Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT
Tamzis Wonosobo

telah melaksanakan seminar proposal pada tanggal 16 Maret 2013 dan proposal
telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.

Demikian agar menjadi maklum.

Yogyakarta, 27 Maret 2013

Mengetahui
a.n Dekan

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Siti Fatimah, M. Pd
NIP : 19690401 199403 2 002

Pembimbing

Drs. Rosyid Ridlo, M.Si
NIP : 19670104 199303 1 003

Yogyakarta, 15 Mei 2013

Lampiran : -
Perihal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth.
Kepada Yth. Manajer Tamzis Baituttamwil
Di Jl. Yogya-Solo, Prambanan Kletan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Allah SWT.
Dalam rangka penyelesaian tugas kuliah berupa skripsi, mahasiswa dibawah ini :

Nama : Muta'asifah
Nim : 09240067
Judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT
Tamzis Wonosobo)

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang terkait dalam pengumpulan data (pengisian angket) untuk menyelesaikan tugas kuliah berupa skripsi yang sesuai dengan judul tersebut.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu, kami mengucapkan terimakasih. Semoga Allah membalas sebaik-baiknya atas budi baik yang Bapak berikan. *Amien.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Mengetahui,
Manajmen Administrasi Umum


Edi Riyanto



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN/02/MD/PP.00.9/533 /2013 Yogyakarta, 8 April 2013
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Pra Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan BMT Tamzis Wonosobo
Di Wonosobo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga Bapak/Ibu Pimpinan **BMT Tamzis Wonosobo** selalu dalam lindungan Allah SWT.
Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) mahasiswa kami yaitu saudara :

Nama : Muta'asifah
Nim : 09240067
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis Wonosobo)

kami mohon kesediaan Bapak/Ibu **untuk memberi ijin bagi mahasiswa tersebut untuk mengadakan survei awal pra penelitian** di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, guna mendapatkan data awal bagi penyusunan skripsi di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah,



Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002



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

Assalamu'alaikum wr.wb

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

Nama : Muta'asifah
Nim : 09240067
Judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT
Tamzis Wonosobo)

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta,

Pembimbing

Mengetahui, 7 Juli 2013
Ketua Jurusan Manajemen
Dakwah

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



Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 52230
Yogyakarta 55221

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/516/2013
Lamp.. : 1 Proposal .
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yogyakarta, 3 April Maret 2013
Kepada Yth.,
Gubernur Pemerintah Daerah DIY
c.q. Kepala Bakes Banglinmas DIY
Jalan Jend. Sudirman No.5
di Yogyakarta .

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi/ thesis, dengan ini mohon izin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibawah ini :

Nama : Mua'asifah
NIM : 09240067
Semester : VIII
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Jalan Raden Ronggo Kg.II /981 Prenggan Kotagede Yogyakarta
Pembimbing skripsi : Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis Wonosobo)
Metodologi penelitian: Deskriptif Kuantitatif
Waktu : 04 April 2013 s.d. 04 Juli 2013

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

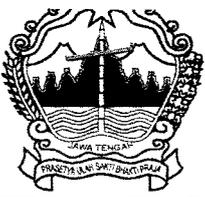
Wassalamu'alaikum Wr. Wb
a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,



Dr. Musthofa, M.Si.
NIP. 19680103 199503 1 001

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan.



BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. A. YANI NO. 160 TELP. (024) 8454990 FAX. (024) 8414205, 8313122

EMAIL : KESBANG@JATENGPROV.GO.ID

SEMARANG - 50136

SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

Nomor : 070 / 1079 / 2013

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. Nomor 64 Tahun 2011. Tanggal 20 Desember 2011.
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah. Nomor 070 / 265 / 2004. Tanggal 20 Februari 2004.
- II. MEMBACA : Surat dari Gubernur DIY. Nomor 074 / 634 / Kesbang / 2013 .
Tanggal 04 April 2013.
- III. Pada Prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN / Dapat Menerima atas Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kabupaten Wonosobo.
- IV. Yang dilaksanakan oleh
1. Nama : MUTA'ASIFAH.
 2. Kebangsaan : Indonesia.
 3. Alamat : Jl. Laksda Adi Sucipto, Yogyakarta.
 4. Pekerjaan : Mahasiswa.
 5. Penanggung Jawab : Drs. Much. Rosyid Ridla, M.Si.
 6. Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi BMT Tamsis Wonosobo).
 7. Lokasi : Kabupaten Wonosobo.

V. KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat / Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.

3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 4. Setelah survey / riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesbangpol Dan Linmas Provinsi Jawa Tengah.
- VI. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset ini berlaku dari :
April s / d Juli 2013.
- VII. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Semarang, 26 April 2013

an. GUBERNUR JAWA TENGAH
KEPALA BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS
PROVINSI JAWA TENGAH





KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 52230
Yogyakarta 55221

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/516/2013
Lamp.. : 1 Proposal .
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yogyakarta, 3 April Maret 2013
Kepada Yth.,
Gubernur Pemerintah Daerah DIY
c.q. Kepala Bakes Banglinmas DIY
Jalan Jend. Sudirman No.5
di Yogyakarta .

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi/ thesis, dengan ini mohon izin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibawah ini :

Nama : Mua'asifah
NIM : 09240067
Semester : VIII
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Jalan Raden Ronggo Kg.II /981 Prenggan Kotagede Yogyakarta
Pembimbing skripsi : Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis Wonosobo)
Metodologi penelitian: Deskriptif Kuantitatif
Waktu : 04 April 2013 s.d. 04 Juli 2013

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

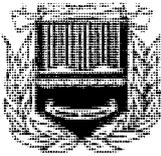
Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb
a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,


Dr. Musthofa, M.Si.
NIP. 19680103 199503 1 001

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan.



KANTOR KESBANG POL DAN LINMAS

Jalan Pemuda Nomor 6 Telp. (0286) 321483 Kode Pos. 56311

WONOSOBO

SURAT REKOMENDASI SURVEY/RISET.

Nomor : 070 / 093 / V / 2013.

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 64 Tahun 2011 Tanggal 20 Desember 2011.
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor : 070 / 265 / 2004, tanggal 20 Februari 2004
- II. MEMBACA : Surat dari Ka Badan Kesbang Pol dan Linmas Provinsi Jateng No.070/1151/ 2013. Tanggal 2 Mei 2013.
- III. Pada prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN/dapat menerima atas pelaksanaan penelitian/Pengambilan Data /Survey/Thesis di Wilayah Kabupaten Wonosobo.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : MUTA'ASIFAH
 2. Kebangsaan : Indonesia.
 3. Alamat : Dk. Klawen, Candigugur Bawang Kabupaten Batang .
 4. Pekerjaan : Mahasiswa.
 5. Penanggung Jawab : Drs. Much. Rosyid Ridla, M.Si.
 6. Judul Penelitian : " **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN (STUDI BMT TAMSIS WONOSOBO)** "
 7. Lokasi : BMT TAMMZIS Wonosobo.
- V. KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :
1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada pejabat setempat/lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
 2. Pelaksanaan survey/riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah politik dan atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
 3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 4. Setelah survey/Riset selesai, agar menyerahkan hasilnya kepada Bupati Wonosobo Cq.Kakan Kesbang Pol dan Linmas Kabupaten Wonosobo, (Rangkap 2).
- VI. Surat Rekomendasi Penelitian/Riset ini berlaku dari : **April s/d Juli 2013.**
- VII. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Wonosobo, 13 Mei 2013.

an. BUPATI WONOSOBO
KEPALA KANTOR KESBANGPOL DAN LINMAS
Kasi Poldagri



SEAMET PURWANTO, S.Sos.
Penata Tk I
NIP. 19590113 198501 1 021

Tembusan : Kepada Yth.

1. Bupati Wonosobo (sebagai laporan) ;
2. Kepala Bappeda Kabupaten Wonosobo ;
3. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ;
4. Yang bersangkutan ;
5. Pertinggal.



**BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)**

Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 04 April 2013

Nomor : 074 / 634/ Kesbang / 2013
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Provinsi Jawa Tengah
Di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : 0340/UN.34.12/DT/IV/2013
Tanggal : 4 April 2013
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN (STUDI BMT TAMSIS WONOSOBO)** ", kepada :

N a m a : Muta'asifah
NIM : 09240067
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : BMT Tamsiz Wonosobo
Waktu Penelitian : 04 April 2013 s.d 04 Juli 2013

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY;

Rekomendasi Ijin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

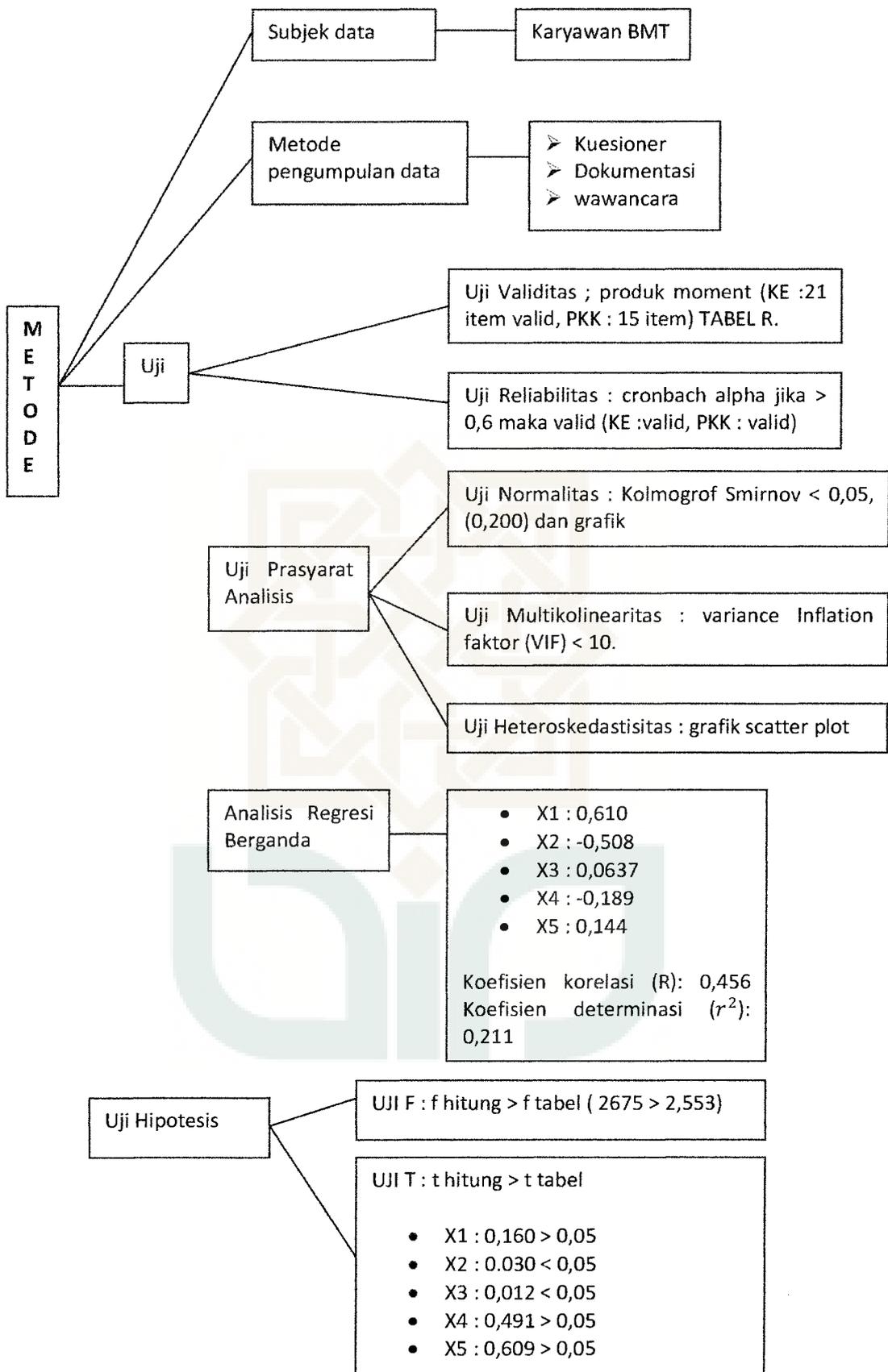
Demikian untuk menjadikan maklum.

An. KEPALA
BADAN KESBANGLINMAS DIY
KABID KESBANG

RUSDYANTO
199003 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
- ③ Yang bersangkutan.



**M
E
T
O
D
E**

Subjek data

Karyawan BMT

Metode pengumpulan data

- Kuesioner
- Dokumentasi
- wawancara

Uji

Uji Validitas ; produk moment (KE :21 item valid, PKK : 15 item) TABEL R.

Uji Reliabilitas : cronbach alpha jika > 0,6 maka valid (KE :valid, PKK : valid)

Uji Normalitas : Kolmogrof Smirnov < 0,05, (0,200) dan grafik

Uji Prasyarat Analisis

Uji Multikolinearitas : variance Inflation faktor (VIF) < 10.

Uji Heteroskedastisitas : grafik scatter plot

Analisis Regresi Berganda

- X1 : 0,610
 - X2 : -0,508
 - X3 : 0,0637
 - X4 : -0,189
 - X5 : 0,144
- Koefisien korelasi (R): 0,456
Koefisien determinasi (r²): 0,211

Uji Hipotesis

UJI F : f hitung > f tabel (2675 > 2,553)

UJI T : t hitung > t tabel

- X1 : 0,160 > 0,05
- X2 : 0,030 < 0,05
- X3 : 0,012 < 0,05
- X4 : 0,491 > 0,05
- X5 : 0,609 > 0,05



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PUSAT BAHASA, BUDAYA & AGAMA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/0301.b /2013

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Muta'asifah**
Date of Birth : **August 30, 1990**
Sex : **Female**

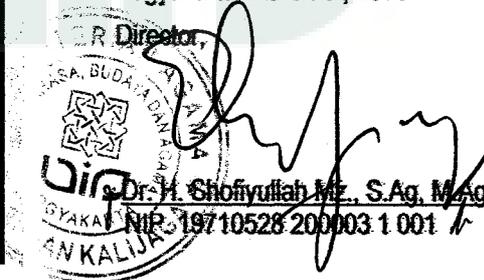
took TOEC (Test of English Competence) held on **March 1, 2013** by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	40
Structure & Written Expression	34
Reading Comprehension	31
Total Score	350

*Validity : 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 6, 2013





شهادة

الرقم: a/٢٠١٣ .a /٢٠١٣ /L.٥/PP.٠٠٠.٩/٠٣٠٤ UIN.٠٢

تشهد إدارة مركز اللغات والثقافات والأديان بأن :

الاسم : Muta'asifah

تاريخ الميلاد : ٣٠ اغسطس ١٩٩٠

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٧ مارس ٢٠١٣ ،
وحصلت على درجة :

٤٢	فهم المسموع
٤٨	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٣٢	فهم المقروء
٤٠٧	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جواكارتا، ١٤ مارس ٢٠١٣

الدكتور الحلج صفي الله الماجستير
رقم التوظيف ١٩٧١.٥٢٨٢.٠٠٠.٣١.٠٠٠





Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/2059/2011

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

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Muta' Asifah
NIM : 09240067
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
Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/3464/2012

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Muta'asifah
Tempat, dan Tanggal Lahir : Batang, 30 Agustus 1990
Nomor Induk Mahasiswa : 09240067
Fakultas : Dakwah

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2011/2012 (Angkatan ke-77), di :

Lokasi : Kalitirto 2
Kecamatan : Berbah
Kabupaten/Kota : Sleman
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2012 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, 12 Oktober 2012

Ketua,

Dr. H. Maksudin, M.Ag.
NIP. : 19600716 199103 1 001

Sertifikat

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada



PKSI

Pusat Komputer & Sistem Informasi

Nama : MUTA'ASIFAH
 NIM : 09240067
 Fakultas : DAKWAH
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	95	A
2	Microsoft Excel	40	E
3	Microsoft Power Point	90	A
4	Internet	65	C
Total Nilai		72.5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Yogyakarta, 27 Juni 2013

Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.

19770103 200501 1 003

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



LABORATORIUM AGAMA
MASJID SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

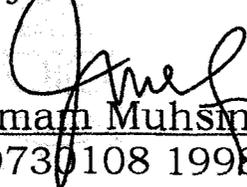
Pengelola Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Muta'asifah
NIM : 09240067
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah
Tempat tangga lahir : Batang, 30 Agustus 1990

Telah berhasil menyelesaikan ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Quran di Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan predikat:

BAIK

Ketua
Laboratorium Agama
Masjid Sunan Kalijaga


Dr. Imam Muhsin, M.Ag.
NIP: 19730108 199803 1 010



Daftar Nilai Sertifikasi Baca Tulis Al-Quran (BTA)

Kriteria Penilaian	Nilai
Makharijul Huruf	7,6
Tajwid	7,2
Kefasihan	7,7
Kelancaran	8,1
Imla'	8,3
Total	39,1
Rata-rata	7,82

Keterangan:

- 9,00 - 10 : Sempurna
- 8,00 - 8,99 : Sangat Baik
- 7,00 - 7,99 : Baik
- 6,00 - 6,90 : Cukup
- 5,00 - 5,90 : Kurang (tidak lulus)

Daftar riwayat hidup

1. DATA PRIBADI

Nama : Muta'asifah
Tempat tanggal lahir : Batang, 30 Agustus 1990
Alamat : dk.Klawen RT/RW 10/IV Candigugur, Bawang Batang Jawa Tengah
Jenis Kelamin : Perempuan
Jumlah saudara : 4 saudara
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Sekarang : Kotagede Yogyakarta
Telepon : 081 901 111 070
Email : Syifasimple@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- a. MIS candigugur : 1996-2002
- b. MTs Sunan kalijaga : 2002-2005
- c. SMU N 1 Bawang : 2005-2008
- d. UIN Sunan Kalijaga : 2009-2013

Pendidikan non formal

- a. Madrasah Diniyah Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta