

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. SEJARAH

##### 1. BMT Pahlawan Tulungagung

###### a. Sejarah BMT Pahlawan Tulungagung

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah islam, yakni sistem bagi hasil/tanpa bunga. BMT Pahlawan berdiri pada 9 Juni 1996 dan beroperasi sejak tanggal 10 Nopember 1996. Diresmikan oleh bapak Bupati Tulungagung Drs. H. Jaipudin said dengan disaksikan oleh seluruh unsur Muspida dan para tokoh masyarakat Tulungagung. Berdirinya BMT Pahlawan Tulungagung ini berlatar belakang dari beberapa hal, yaitu:

- 1) Banyak sektor usaha kecil masyarakat yang tidak terjangkau oleh bankbank besar baik dari agunan ataupun jaminan
- 2) Rumitnya birokrasi dan prosedur pengajua modal yang ditetapkan oleh pihak bank.
- 3) Menjamurnya rentenir dan sebagian orang memiliki harta berlebihan meminjamkannya kepada masyarakat dengan cara ilegal.

Tanggal 14 April 2010, BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/ XVI.291/115/2010 dengan menempati

kantor pusat di Jl.R Abdul Fatah (Ruko ngemplak no.33) Tulungagung. sampai saat ini BMT Pahlawan telah membuka tiga kantor cabang serta 1 Pokusma. BMT Pahlawan cabang Bandung (komplek ruko stadion bandung No.14), cabang Gondang (komplek stadion gondang No.1), BMT Pahlawan cabang Ngunut (Jl. Raya Ngunut No.40), serta kantor Pokusma di Notorejo Gondang Tulungagung.

b. Visi dan Misi BMT Pahlawan

Visi BMT adalah mewujudkan masyarakat di sekitar yang selamat damai dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga usaha BMT dan POKUSMA yang maju dan berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berhati-hati.

Misi BMT adalah mengembangkan POKUSMA dan BMT yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berkehati-hatian segingga terwujud di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera.

c. Susunan Kelembagaan

Adapun susunan kelembagaan BMT Pahlawan Tuungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Susunan Pengawas Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Drs. H Murtadlo	Tulungagung	Pengawas Syariah
2	H Muljono, SH	Tulungagung	Pengawas Manajemen
3	H. Chamim Badruzaman	Tulungagung	Pengawas Keuangan

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Tabel 4.2  
Susunan Pengurus Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Dr. H. Laitupa Abdul Muthalib, Sp, PD	Tulungagung	Ketua
2	Drs. Affandi	Kediri	Wakil Ketua
3	Drs. H. Siswadi, MA	Tulungagung	Sekretaris
4	Dr. H. Anang Imam, M. Kes	Tulungagung	Wakil Sekretaris
5	Hj. Ir. Harmi Sulistyorini	Tulungagung	Bendahara

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Tabel 4.3  
Pengelola/Karyawan BMT Pahlawan

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Nyadin, MAP	Tulungagung	Manajer Umum
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	Tulungagung	Kabag Keuangan
3	Feri Yeti, SE	Tulungagung	Bagian Pembukuan
4	Mispono, SE	Tulungagung	Bagian Pembiayaan
5	Ariful Fauzi, SE.Sy	Blitar	Bagian ZISWA
6	Miftahul Jannah, SE	Tulungagung	Bagian Data dan Informasi
7	Agus Efendi	Tulungagung	Monitoring dan Penagihan
8	Juprianto, S.Ag	Tulungagung	Pimpinan Puskoma Notorejo
9	Dewi Khusnul Khotimah, S.HI	Tulungagung	Administrasi
10	Marathul Anisa, S.E	Tulungagung	Kasir Cabang Ngunut
11	Nungky Suryandari, S.HI	Tulungagung	Kasir Cabang Bandung
12	Arini Hidayati, SE,Sy	Tulungagung	Kasir Cabang Gondang
13	Saiful Anwar	Tulungagung	Marketing
14	Fatkhur R. Albanjari	Trenggalek	Marketing

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

## 2. BMT Sahara Tulungagung

### a. Sejarah Berdirinya BMT Sahara

Baitul Maal Wat Tamwil yang selanjutnya disingkat BMT adalah sebuah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang di operasikan dengan sistem yang sesuai dengan syari'at Islam. BMT merupakan institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu, yaitu Baitul Maal (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), Baitul Tamwil (Kegiatan bisnis).

Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dengan mendorong kegiatan menabung dan menyalurkan pembiayaan produktif, juga melaksanakan sosial dengan menggalang titipan dana sosial, seperti zakat, infaq, dan sadaqah serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Kopseyah BMT Sahara adalah Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (LKMS) yang berperan sebagai motor penggerak dan media penghubung antara *aghnia'* (pihak yang berkelebihan dana) dan *dhuafa* (yang kekurangan dana) dengan menerapkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Hal ini bertujuan untuk membantu beban ekonomi masyarakat yang seringkali terperosok dengan tangan-tangan rentenir yang mencekoki bunga yang tinggi dan hanya bertujuan *profit oriented*.

Kopseyah BMT Sahara sebagai lembaga keuangan alternatif yang didirikan oleh, dari, dan untuk masyarakat telah memberikan harapan baru bagi pengembangan ekonomi masyarakat bawah. Ini karena

perputaran dananya semaksimal mungkin digunakan untuk masyarakat sendiri sehingga lebih sesuai dengan tradisi masyarakat.

Berangkat dari perjalanan panjang mulai dari proses pendirian sampai dengan masa pertumbuhan di tahun ke-15. Pengokohan sistem kelembagaan dan keuangan BMT Sahara secara *massive* perlu ditingkatkan. Sebagaimana Visi, Misi dan Tujuan yang dimiliki oleh Kopsyah BMT Sahara sebagai berikut:

- 1) Visi: Terwujudnya BMT yang terdepan, tangguh dan professional dalam membangun ekonomi umat.
- 2) Misi:
  - a) Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.
  - b) Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabung dan investasi.
  - c) Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.
  - d) Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa layanan.
  - e) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta proporsional dan berkelanjutan.
  - f) Turut serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.

- 3) Tujuan: Meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.
- 4) Motto: Menjalin Ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi Ummah.

BMT Sahara berdiri pada tanggal 10 Maret 1999 dan beroperasi secara legal dengan sertifikat operasi yang dikeluarkan oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Nomor: 10115/SO/Pinbuk/III/1999 sebagai Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) BMT binaan PINBUK berdasarkan naskah kerja sama antara Bank Indonesia dengan PINBUK Nomor: 003/MOU/PH.BK.PINBUK/IX-95 tanggal 27 September 1995. Kemudian BMT Sahara diperkuat dengan badan hukum dari Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang disahkan oleh kantor Koperasi dan UMKM melalui SK Nomor: 188.2/164/BH/XVI.29/XII/2006.

Awalnya BMT Sahara hanya memiliki satu kantor yaitu Ruko Kembangore No. 2A Bolorejo Kauman Tulungagung. Namun karena semakin banyak nasabah/anggota dari berbagai tempat. Akhirnya, BMT Sahara membuka cabang di Kecamatan Bandung pada tahun 2010 tepatnya di Jalan Raya Bakalan No. 7 Suruhan Kidul Kecamatan Bandung.

b. Susunan Kelembagaan

Adapun susunan atau komposisi kelembagaan Kopsyah BMT Sahara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Susunan Pengawas Kopsyah BMT Sahara

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	KH. Hadi Mahfudz	Bolorejo Kauman Tulungagung	Pengawas Syariah
2	H. Nyadin, MAP	Bago Tulungagung	Pengawas Manajemen
3	H. Rohmat Shidiq	Suruhankidul Bandung Tulungagung	Pengawas Keuangan

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

Tabel 4.5  
Susunan Pengurus Kopsyah BMT Sahara

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Moch Subchan	Batangsaren Kauman Tulungagung	Ketua
2	H. Abdul Aziz P.	Ketanon Kedungwaru Tulungagung	Wakil Ketua
3	Drs. Zulkornen A.	Mangunsari Kedungwaru Tulungagung	Sekretaris
4	Bambang El Faruq	Mangunsari Kedungwaru Tulungagung	Bendahara

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

Tabel 4.6  
Pengelola/Karyawan BMT Sahara

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Mustofa, SE.,MM	Plosokandang Ked.waru Tulungagung	Manajer
2	Mamik Muyanti, SP	Tertek Tulungagung	Kasir/ZIS
3	Rifa Kuswoyo	Tawang Sari Kedungwaru Tulungagung	Pembiayaan
4	Vidha Ariani, S.Sos	Tiudan Gondang Tulungagung	Pembukuan/Teller
5	Erni Susanti, S.Pd	Bendungan Gondang Tulungagung	Pembukuan/Teller
6	Ropingi	Rejosari Gondang Tulungagung	Pembiayaan
7	Susilo, A.Ma.	Bantengan Bandung Tulungagung	Manajer Cabang
8	M. Ali Tamrin, M.Sy	Suwaru Bandung Tulungagung	Pembiayaan
9	Nunuk Maharani, S.Kom	Melis Gandusari Trenggalek	Kasir Kancab
10	Inganatus Sholihah, Amd	Ngunggahan Bandung Tulungagung	Pembukuan Kancab
11	Hariyanto	Tanggulwelahan Besuki Tulungagung	Pembiayaan
12	Ramadhan	Penjor Pagerwojo Tulungagung	Collector
13	Ahmad Rifqy Syafi'i, S.E.I	Suruhankidul Bandung Tulungagung	Marketing
14	M. Ivan Wahyudi, S.Pd.I	Karangrejo Boyolangu Tulungagung	Administrasi

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

### 3. BMT Harapan Ummat Tulungagung

#### a. Latar Belakang Lahirnya BMT HARUM

Krisis ekonomi yang berkepanjangan dan belum ada solusinya saat ini. Hampir 85% penduduk Indonesia Muslim, tetapi ironisnya perekonomian negeri ini dipegang dan dikendalikan oleh non Muslim. Bahwa saat ini telah terjadi ketidakadilan dalam sektor moneter. Sebagian besar rakyat negeri ini menyimpan uangnya di Bank Konvensional, namun Bank sangat enggan mengucurkan dananya untuk

pengembangan usaha mereka dengan alasan tidak kredibel, memakan banyak biaya dan sebagainya sehingga mereka banyak yang berhubungan dengan rentenir. Sebagian besar kaum muslim negeri ini belum sadar dengan kewajiban mengeluarkan Zakat, Infaq, dan Shodaqoh untuk membantu kaum Dhuafa dan untuk kegiatan sosial lainnya. BMT HARUM (Harapan Ummat) dirintis pada tahun 1996 dan mulai operasional sepenuhnya pada 25 Januari 2002 yang sekarang terletak di Jln. Letjend Suprpto No. 24 Kepatihan Tulungagung.

Adapun visi dan misi dalam BMT harum adalah sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sehingga mampu berperan dalam membangun peradaban umat menuju ridho Allah SWT.

2) Misi

- a) Membangun Lembaga Keuangan Islam yang kuat ,terpercaya dan memiliki jaringan yang luas.
- b) Memberikan kepercayaan dan rasa aman bagi para Anggota dan mitra kerja.
- c) Berkomitmen menjadi Lembaga Keuangan yang sesuai syari'ah yang berorientasi pada usaha mikro dan kecil.

b. Dasar Operasional BMT HARUM

- 1) Sertifikat pengukuhan BMT oleh presiden RI.

- 2) Sertifikat operasional PINBUK nomor 031020084/PINBUK/II/99 Tanggal 26 Februari 1999.
- 3) SK Menteri Koperasi & UKM No.651/BH/KWK 13/VII/98 Tanggal 18 Agustus 1998.

c. Susunan Pengurus

Tabel 4.7  
Susunan Pengurus BMT Harum

No	Nama	Jabatan
1	Dr. H. Laitupa AM, SpPD	Penasehat
2	Drs. H. Rokhani Sukamto	Ketua
3	H. Supangat	Sekretaris
4	H. Djuwito	Bendahara
6	M. Baderi	Manajer
7	Dra. Primayanti	Kasir
8	Sundiyah	Staf Akuntansi
9	Zulianis Salamah	Staf Akuntansi
10	Eko Susanto	Korlap
11	Irma Suryani	Korlap
12	Susianto	Korlap

Sumber: diolah dari RAT BMT Harum

4. BMT Muamalah Tulungagung

a. Sejarah Berdirinya BMT Muamalah

BMT adalah milik masyarakat yang didirikan oleh masyarakat, dikelola oleh masyarakat dan harus bermanfaat bagi masyarakat, sehingga keberadaannya akan selalu dikontrol dan diawasi oleh masyarakat. Pendirian BMT diawali dengan pembentukan Panitia Persiapan Pembentukan BMT (P3B) yang bertugas mensosialisasikan BMT kepada tokoh-tokoh masyarakat, mempersiapkan pengurus dan pengelola serta mencari dukungan modal awal dengan keanggotaan BMT berjumlah minimal 20 orang.

BMT adalah lembaga ekonomi keuangan mikro syariah yang orientasinya pada profit oriented dan non profit yang didirikan oleh beberapa alumni STAIN Tulungagung pada rapat pembentukan koperasi yang diselenggarakan pada tanggal 15 Juli 1998 yaitu Bapak Nyadien, Bapak Ahmad Thohir, Bapak M. Agus Salim dan juga pihak-pihak lainnya seperti Bapak Muh. Isa Anshori dan Lyssa Sutiningsih, yang kemudian disahkan oleh Kepala Kantor Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Kabupaten Tulungagung No. 02/II/KDK.13/18/VIII/1998 pada tanggal 28 Agustus 1998, dengan nama koperasi Baitul Maal Wa Tamwil ” (KBMT Muamalah) yang beralamat di Jl. HR. Fatah Kios No. 33 Tulungagung yang kemudian sekarang bernama Kopsyah BMT Muamalah yang beralamat di Jl. MT Haryono IV/06 Tulungagung. Seperti yang dipaparkan oleh salah satu pengurus di Kopsyah BMT Muamalah Bpk H.S sebagai berikut: Sebenarnya dulu Kopsyah BMT Muamalah menjadi satu dengan BMT Pahlawan pusat pada tahun 1998 yang beralamat di Jl. HR. Fatah Kios No. 33 atau depan pasar ngemplak Tulungagung. Kemudian Kopsyah BMT Muamalah mulai berdiri sendiri dan mencari tempat baru untuk menjalankan operasionalnya yang bertempat di Jl. MT Haryono IV/06 Tulungagung hingga sampai sekarang ini.

Kopsyah BMT Muamalah yang sekarang beralamat di Jl. MT Haryono IV/06 Tulungagung, yang sebelumnya beralamat di Jl. HR.

Fatah Kios No. 33 Tulungagung ini mengembangkan usahanya pada sektor keuangan dan sosial. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkan kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Usaha menghimpun serta menyalurkan atau pembiayaan pada Kopsyah BMT Muamalah adalah simpanan murobahah, tabungan, deposito dan rahn.

b. Visi dan Misi Kopsyah BMT Muamalah

Visi BMT adalah terwujudkan kualitas anggota BMT pada khususnya dan masyarakat pada umumnya yang selamat, damai dan sejahtera sehingga mampu berperan sebagai wakil-pengabd Allah memakmurkan kehidupan ummat manusia.

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian yang maju, berke mbang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan berkehati-hatian berlandaskan syariah dan ridho Allah SWT.

c. Susunan Pengawas, Pengelola, dan Pengurus

Adapun susunan kelembagaan BMT Muamalah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Susunan Pengawas BMT Muamalah Tulungagung

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Achmad Tohir, M.Ag	Tulungagung	Pengawas
2	M. Agus Salim, M.Pd	Blitar	Pengawas
3	Nurul Amin, M.Ag	Tulungagung	Pengawas

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

Tabel 4.9  
Susunan Pengelola BMT Muamalah Tulungagung

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Agung Hariyadi	Tulungagung	Manager
2	Nurul Khusnaeni, SE	Tulungagung	Kasir
3	Weny Widyaningtyas, S.Sy	Tulungagung	Administrasi
4	Khairunisyah	Tulungagung	Pemasaran

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

Tabel 4.10  
Susunan Pengurus BMT Muamalah Tulungagung

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Nyadin, M.AP	Tulungagung	Ketua
2	Hasan Sultoni, M.Sy	Tulungagung	Sekretaris
3	Heni Suparyatin, SE	Tulungagung	Bendahara

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

## B. Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Tulungagung.

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka analisis data adalah dengan menggunakan uji regresi ganda. Tetapi terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas instrumen kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan, dimana pengujian ini untuk mengetahui valid/layak tidaknya instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk menguji reliabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 1.7 *for windows*. Sedangkan hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional

No	Soal	Person Correlation	R Tabel (N=30), Taraf signifikansi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,500	0,329	Valid
2	Soal 2	0,643	0,329	Valid
3	Soal 3	0,690	0,329	Valid
4	Soal 4	0,719	0,329	Valid
5	Soal 5	0,867	0,329	Valid
6	Soal 6	0,770	0,329	Valid
7	Soal 7	0,754	0,329	Valid
8	Soal 8	0,641	0,329	Valid
9	Soal 9	0,623	0,329	Valid
10	Soal 10	0,640	0,329	Valid
11	Soal 11	0,671	0,329	Valid
12	Soal 12	0,475	0,329	Valid
13	Soal 13	0,649	0,329	Valid
14	Soal 14	0,482	0,329	Valid

Sumber Data: Peneliti, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen kecerdasan emosional dari soal nomor 1 sampai dengan nomor 14 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar *r* tabel didapat dari jumlah sampel 37 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh

nilai 0,329. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kecerdasan emosional adalah valid.

Tabel 4.12  
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja

No	Soal	Person Correlation	R Tabel (N=30), Taraf signifikansi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,503	0,329	Valid
2	Soal 2	0,678	0,329	Valid
3	Soal 3	0,746	0,329	Valid
4	Soal 4	0,671	0,329	Valid
5	Soal 5	0,628	0,329	Valid
6	Soal 6	0,671	0,329	Valid
7	Soal 7	0,716	0,329	Valid
8	Soal 8	0,796	0,329	Valid
9	Soal 9	0,594	0,329	Valid
10	Soal 10	0,603	0,329	Valid

Sumber Data: Peneliti, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen produktivitas kerja karyawan dari soal nomor 1 sampai dengan nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r* tabel didapat dari jumlah sampel 37 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,329. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen produktivitas kerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas digunakan peneliti untuk menguji reliabel atau tidak instrumen penelitiannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

Kecerdasan Emosional  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	14

Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel kecerdasan emosional  $0,887 > 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini reliabel. Sedangkan harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel produktivitas kerja  $0,855 > 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk menjadi prasyarat uji regresi normal tidaknya data yang diperoleh. Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas dan variable terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Imam Ghozali, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2001), hal 91

Salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan adalah dengan berdasarkan pada hasil tabel uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional adalah 0,592 dan nilai signifikansi variabel produktivitas kerja adalah 0,8 karena nilai kecerdasan emosional  $< 0,05$  berarti kecerdasan emosional berdistribusi normal. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kecerdasan emosional	Produktivitas
N		37	37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60.32	43.08
	Std. Deviation	6.675	3.961
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.106
	Positive	.108	.106
	Negative	-.127	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.771	.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592	.800

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi dasar ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri atas dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dikatakan multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas ( $X$ ) lebih besar dari 0,05. dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas

lebih kecil atau sama dengan 0,05. Penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi antar variabel yaitu  $1,000 >$  dari 0,05 berarti terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.154	4.010		4.029	.000		
kecerdasan emosional	.446	.066	.752	6.755	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: produktivitas

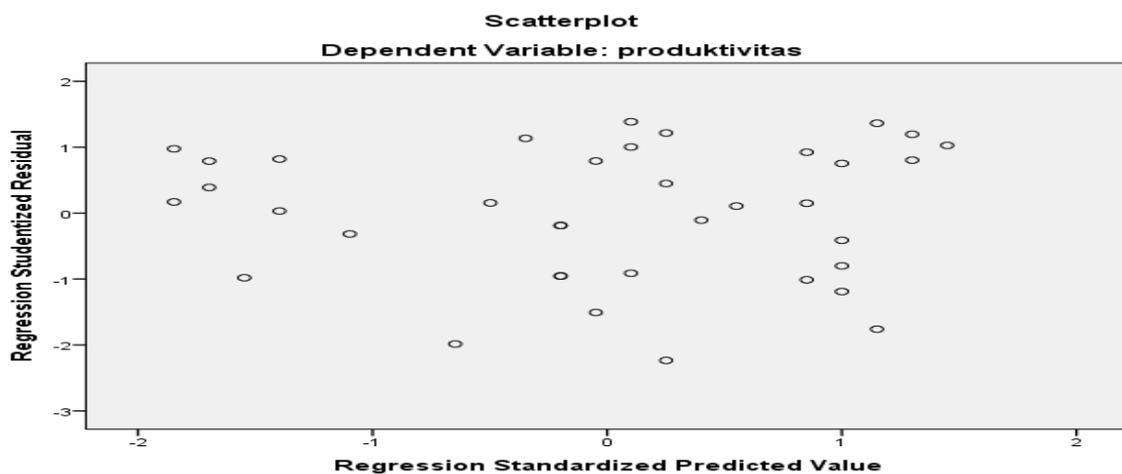
c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SREID menyebar dibawah maupun diatas origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil output SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titiknya menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar dibawah menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dibuktikan pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.1 Heteroskedastisitas



### C. Penyajian Statistik Deskriptif Hasil Penelitian

Statistik deskriptif ini digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variable, baik mengenai kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan.

#### 1. Kecerdasan Emosional

Data hasil angket kecerdasan emosional karyawan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16  
Deskripsi Kecerdasan Emosional

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase %
1	Sangat Setuju	32-37	233	44,9%
2	Setuju	26-31	234	45,1%
3	Netral	19-25	31	6%
4	Tidak Setuju	12-18	18	3%
5	Sangat Tidak Setuju	6-11	2	1%
Total			518	100%

Sumber: Data olahan peneliti 2016

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 518 pernyataan responden yaitu sekitar 233 atau 44,9% responden menyatakan sangat setuju terhadap kecerdasan emosional karyawan, 234 atau 45,1% menyatakan setuju, 31 atau 6% menyatakan netral, 18 atau 3% menyatakan tidak setuju dan 2 atau 1% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kecerdasan emosional karyawan.

## 2. Produktivitas Kerja

Data hasil angket produktivitas kerja karyawan disajikan dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.17  
Deskripsi Produktivitas Kerja

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase %
1	Sangat Setuju	32-37	140	38%
2	Setuju	26-31	208	56%
3	Netral	19-25	20	5%
4	Tidak Setuju	12-18	2	1%
5	Sangat Tidak Setuju	6-11		0%
Total			370	100%

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 370 pernyataan responden tentang produktivitas kerja karyawan di BMT se-Tulungagung dapat diperoleh 140 atau 38% responden menyatakan sangat setuju, 208 atau 56%

responden yang menyatakan setuju, 20 atau 5% responden yang menyatakan netral dan 2 atau 1% responden yang menyatakan tidak setuju.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan pada tabel 4. Hasil analisis regresi maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.18 Uji Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.154	4.010		4.029	.000
	kecerdasan emosional	.446	.066	.752	6.755	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 16.154 + 0,446 X_1$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 16.154, artinya jika kecerdasan emosional (X) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 16.154.
- b. Koefisien regresi variabel produktivitas kerja sebesar 0,446; artinya setiap kenaikan 1 nilai kecerdasan emosional maka meningkatkan 1

nilai produktivitas kerja karyawan. jika produktivitas kerja mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,446. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikansinya. Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19 Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.154	4.010		4.029	.000
	kecerdasan emosional	.446	.066	.752	6.755	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, untuk pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis pertama dilakukan

dengan cara membandingkan antara hasil dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,755$ . Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,690$ . Perbandingan antara keduanya menghasilkan:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,755 > 1,690$ ). Nilai signifikansi t untuk kecerdasan emosional adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Tulungagung.

b. Uji Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan total skor data penelitian parsial, akan dihitung besarnya koefisien berganda (R) antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan BMT di Tulungagung. Berdasarkan table 4.16 Model Summary sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Penghitungan Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.554	2.647

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

Dari tabel model summary diperoleh koefisien korelasi sebesar (R) = 0,752 berarti setelah variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi. Koefisien determinasi (R Square) = 0,566 atau 56,6% artinya

kecerdasan emosional karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain.