

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi

1. Deskripsi Perusahaan

a. Sejarah Berdirinya BMT NU Jawa Timur

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan pengurus MWC Nahdatul Ulama atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat Gapura pada khususnya atas semakin merajalelanya praktik rentenir dengan bunga hingga 50% perbulan yang nyata-nyata mencekik usaha mereka sehingga sulit berkembang.

Oleh karenanya, pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura waktu itu bertindak sebagai Rois Syuriah: KHM. Asy'ari Marzuki dan sebagai Ketua Tanfidziah: KH. Moh. Ma'ruf, memberikan tugas kepada Lembaga Perekonomian yang waktu itu bertindak sebagai Ketua Lembaga Perekonomian adalah Masyudi untuk melakukan aksi nyata dalam meningkatkan ekonomi warga *Nahdliyin*. Berangkat dari kesepakatan bersama, akhirnya lembaga perekonomian merencanakan program penguatan ekonomi kerakyatan untuk kesejahteraan masyarakat yang *mardhatillah*.⁷⁶

⁷⁶www.bmtnujawatimur.com, diakses pada tanggal 27 Juni 2019 Pukul 19.30 WIB.

Untuk mewujudkan program tersebut, serangkaian upaya telah dilakukan oleh Lembaga Perekonomian MWC NU Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003). Bincang Bersama Alumni Pelatih guna merumuskan model Penguatan Ekonomi Kerakyatan (13 juli 2003), Temu Usaha (21 November 2003), Lokakarya Tanaman Alternatif selain Tembakau (13 Mei 2004) dan Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

Dari Lokakarya tersebut akhirnya ditemukan bahwa persoalan yang sedang dihadapi oleh masyarakat kecil adalah lemahnya Akses permodalan, lemahnya pemasaran, dan lemahnya penguasaan teknologi selanjutnya peserta lokakarya sepakat bahwa yang perlu pertama kali dientaskan adalah penguatan modal bagi usaha kecil dan mikro yang selama ini kurang mendapat akses permodalan dan dikuasai oleh para pemodal besar atau praktek rentener yang cenderung mencekik usaha mereka. Oleh karenanya, ketua Lembaga Perekonomian NU kala itu, menawarkan gagasan untuk mendirikan *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT), sebagai lembaga keuangan mikro syari'ah yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam bagi anggotanya. Gagasan ini berangkat dari sebuah keprihatinan semakin merajalelanya praktik rentenir dengan tingkat bunga mencapai hingga 50% dalam sebulan.

Pada awalnya para peserta lokakarya dan pengurus MWC NU Gapura keberatan dengan gagasan ketua lembaga perekonomian untuk mendirikan BMT. Keberatan mereka bukan tanpa alasan, salah satu alasan mendasar bagi mereka karena trauma masa lalu yang seringkali dibentuk lembaga keuangan, ujung-

ujungnyanya uang mereka disalah gunakan. Akhirnya pada tanggal 01 juli 2004 pengurus MWC NU bersama-sama dengan peserta lokakarya menyepakati gagasan untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syari'ah yang diberi nama BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*).

Salah satu tantangan terberat bagi pengurus diawal berdirinya BMT NU adalah meyakinkan kembali seluruh pendiri BMT NU yang nota bene dari kalangan pengurus MWC NU Gapura. Sebab di awal berdirinya, dari 36 (tiga puluh enam) orang yang bersepakat untuk mendirikan BMT NU hanya 22 (dua puluh dua) orang yang bersedia membayar simpanan anggota dan hanya terkumpul modal awal sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah). Kenyataan ini, mengharuskan pengurus BMT NU bekerja keras guna meyakinkan mereka dan masyarakat, bahwa BMT NU yang dilahirkan benar-benar dapat bermanfaat bagi peningkatan usaha kecil dan menengah dan simpanan mereka akan aman dan menentramkan karena dikelola secara profesional dan bebas dari praktik riba yang di haramkan oleh Allah SWT.

Semangat dan motivasi tinggi dari pengurus yang waktu itu hanya 2 (dua) orang yaitu Masyudi dan Darwis benar-benar diuji dan memerlukan dedikasi secara total untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan BMT NU yang diyakini mampu mengangkat ekonomi usaha kecil dan mikro. Hal ini tidak terlepas dari kondisi dan *image* masyarakat terhadap perjalanan koperasi yang seringkali mati ditengah jalan dan simpanan anggota tidak diketahui nasibnya, bahkan banyak koperasi yang ujung-ujungnya hanya menguntungkan

pengurusnya saja. Kerja keras dan dedikasi total pengurus pada tahun 2004 belum banyak membuahkan hasil.

Melihat kondisi seperti ini, akhirnya rapat anggota pertama (04 Januari 2005) memutuskan untuk menambah 1 (satu) orang lagi pengurus yaitu saudara Sudahri. Tidak hanya itu, rapat anggota tidak hanya memutuskan untuk membuka hari layanan yaitu setiap hari selasa dan sabtu mulai jam 09:00 s.d 12:00 WIB dengan menempati salah satu ruangan di kantor MWC NU Gapura atas persetujuan dari MWC NU Gapura yang waktu itu selaku Rois Syuriah: KH. Moh Ma'ruf dan Ketua Tanfidziah: A. Ruhan Wahyudi, S.Ag. Namun ternyata, ditahun 2005 kondisinya tetap tidak jauh berbeda dengan tahun 2004 perkembangan yang terjadi jauh dari harapan, hal ini karena masyarakat yang mau bergabung dan menabung masih belum percaya sepenuhnya dan harus berfikir seribu kali untuk menjadi anggota BMT NU.

Dari beberapa usaha yang telah dilakukan oleh pengelola BMT NU dan MWC NU hampir saja ingin putus asa karena usaha yang mereka lakukan belum membuahkan hasil, tetapi mereka sadar bahwa perjuangan yang sebelumnya harus tetap dilanjutkan demi kemajuan lembaga.

Akhirnya sejak tahun 2006 kehadiran BMT NU mulai terasa perkembangannya hingga sekarang tetap eksis. Hal ini terbukti pada akhir tahun buku 2006 jumlah aset BMT NU sudah mencapai Rp. 30.361.230,17 dengan jumlah anggota 182 orang dan laba bersih Rp. 5.356.282.

b. Visi dan Misi BMT NU

Visi

Terwujudnya BMT NU yang jujur, amanah, dan profesional sehingga Mampu Melayani Melampaui Harapan Anggota serta pada tahun 2019 memiliki Prestasi di tingkat Nasional dengan Aset Rp. 30 milyar menuju kesejahteraan Anggota yang *Mardhatillah*.

Misi

Menerapkan prinsip-prinsip syari'at dalam kegiatan ekonomi, memberdayakan pengusaha kecil dan menengah, dan membina kepedulian *aghniyaa* (orang mampu) kepada *dhuafaa* (kurang mampu) secara terpolo dan berkesinambungan.

- 1) Memberikan layanan usaha yang prima kepada seluruh Anggota dan mitra KSPPS BMT NU.
- 2) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha KSPPS BMT NU yang layak serta proporsional untuk kesejahteraan bersama.
- 3) Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan layanan KSPPS BMT NU.
- 4) Turut berperan serta dalam gerakan pengembangan Ekonomi Syari'ah.

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan bersama dengan berbagi keuntungan melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah *Muamalah Syar'iyah* yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.

d. Motto

“Menebar Manfaat Berbagi Keuntungan”

e. Budaya Kerja

- a. *Siddiq* (Menjaga martabat dan Integritas).
- b. *Amanah* (Terpercaya dengan penuh tanggung-jawab).
- c. *Fathonah* (Profesional dalam bekerja).
- d. *Tabligh* (Bekerja dengan penuh keterbukaan).
- e. *Istiqomah* (Konsisten menuju kesuksesan).

f. Prinsip Kerja

- a. Jujur (mengedepankan kejujuran dan kebenaran dalam bekerja, bersikap dan bertingkah laku).
- b. Giat (mengedepankan tugas dan tanggungjawab di atas kepentingan pribadi serta bekerja sepenuh waktu dan sepenuh hati).
- c. Ikhlas (mengedepankan nilai-nilai ibadah kepentingan umat dan tanpa pamrih dalam bekerja dan berjuang).

2. Bentuk/Badan Hukum KSPPS. BMT NU

Dari segi legalitas, koperasi syariah belum tercantum dalam UU No 25/1992 tentang Perkoperasian. Untuk sementara, keberadaan koperasi syariah saat ini didasarkan pada Keputusan Menteri (Kepmen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia No 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tanggal 10 September 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Kemudian, selanjutnya diterbitkan instrument pedoman standar

operasional manajemen KJKS/UJKS Koperasi, pedoman penilaian kesehatan KJKS/UJKS koperasi, dan pedoman pengawasan KJKS/ UJKS koperasi.

Pendirian lembaga koperasi cukup sederhana, yaitu cukup dengan minimal 20 orang yang membuat kesepakatan akte notaries, kemudian didaftarkan di Kanwil Departemen koperasi setempat untuk mendapatkan pengesahannya.⁷⁷

3. *Standart Operating Procedur* (SOP) Bagian/Divisi KSPPS. BMT NU Jawa Timur

SOP adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekarja dengan biaya serendah-rendahnya.⁷⁸

1. SOP Pemasaran Produk dan Pembiayaan

Strategi pemasaran produk:⁷⁹

- a. Wujudkan dan tunjukkan bahwa BMT NU dikelola secara profesional baik dari segi SDM, pembukuan, keuangan dan pelayanannya.
- b. Lakukan silaturahmi dengan para *aghniya* : penguasa, pengusaha, tokoh masyarakat serta elemen masyarakat lainnya.
- c. Wujudkan dan buktikan bahwa simpanan dialokasikan untuk peningkatan kualitas hidup warga bukan untuk kepentingan pribadi pengelola.

⁷⁷Kasmir, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2012), hlm.258.

⁷⁸ Laksmi, Fuad dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Jakarta: Penerbit Pemaka,2008)hlm., 52.

⁷⁹Hartatik, dan Indah Puji, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jogjakarta: Laksana,2014)hlm., 30.

- d. Buktikan dan yakinkan bahwa simpanan anggota aman dan pengelola bersikap amanah.
- e. Kenali dan analisa dengan cepat, selera dan kecenderungan customer dan peluang pasar.
- f. Mengirim surat baik berupa informasi, laporan perkembangan, permohonan modal serta proposal kepada lembaga keuangan lainnya untuk mendapatkan dana pihak ketiga dalam bentuk kemitraan.
- g. Kirim ucapan selamat, ucapan terimakasih, ucapan maaf, dsb. baik dari via phone atau SMS kepada tokoh, *aghniya'* serta anggota potensial.
- h. Aktif mengadakan atau terlibat dalam pertemuan/ pengajian.
- i. Menyebarkan opini melalui obrolan santai, acara resmi, dan sebagainya tentang ekonomi syariah, haramnya riba dan pentingnya kebangkitan ekonomi warga NU.
- j. Pendekatan langsung (*Anjangsana*) kepada tokoh, *aghniya'* serta anggota potensial maupun calon anggota potensial.
- k. Penyebaran brosur dan formulir.
- l. Menempelkan informasi di tempat-tempat strategis.
- m. Biasakan budaya pelayanan karyawan dengan S4 (*salam, sapa, senyum, santun*) kepada setiap orang terutama kepada anggota dan nasabah.
- n. Hindari sumpah dalam meyakinkan orang, yakinkan dengan sikap dan perbuatan yang nyata.
- o. Sampaikan prestasi yang telah dicapai dengan tetap merendahkan diri.

Strategi pemasaran pembiayaan:

- a. Harus ada target: sasaran pembiayaan tidak lepas dari target SHU yang dicanangkan harus dicapai.
- b. Harus ada kejelasan pembiayaan yang mau dibidik
 - 1) Segmentasi harus jelas dan berdasarkan pengalaman yang didasarkan data-data lapangan yang dianalisis.
 - 2) Segmentasi pembiayaan ke skala usaha mana? Berapa komposisi masing-masing untuk usaha mikro, kecil dan menengah.
 - 3) Sektor mana yang akan mendapat pembiayaan? Hal ini harus dilihat dari pengalaman serta jenis resiko sektor yang dibiayai seperti apa.
- c. Kejelasan kriteria usaha yang akan mendapatkan pembiayaan
 - 1) Usaha baru atau sudah berjalan atau kedua-duanya dengan alokasi yang berbeda.
 - 2) Model bisnis apa yang bisa dibiayai? Apa yang perputaran cepat atau sedang. Atau kedua-duanya dengan komposisi dan margin yang berbeda. Misalnya yang cepat perputarannya seperti sembako, dll marginnya lebih besar dibandingkan dengan usaha yang perputarannya sedang atau lambat.
- d. Usaha apa yang akan dihindari untuk mendapatkan pembiayaan, misalnya menghindari pembiayaan untuk pertanian tembakau, usaha yang bersifat pembayaran secara kredit dari pelanggan kepada mitra dan sebagainya.

2. SOP Personalia

a. Kepala Cabang

- 1) Bertanggung Jawab kepada : Direksi dan Pengurus Pusat
- 2) Membawahi :
 - a) Bagian Keuangan
 - b) Bagian Pembiayaan
 - c) Bagian Administrasi dan Umum
 - d) Bagian Tabungan
- 3) Fungsi :
 - a) Menentukan arah Kegiatan dan Mengelolah kantor cabang secara keseluruhnya demi terwujudnya visi dan misi serta Tujuan KSPP. SYARIAH BMT NU;
 - b) Memimpin Jalannya kantor cabang BMT NU secara Profesional dan Amanah;
 - c) Bertanggung Jawab terhadap Kinerja kantor cabang KSPP. SYARIAH BMT NU baik secara Intern maupun Ekstern;
 - d) Menjaga kelangsungan dan pengembangan Usaha kantor cabang KSPP. SYARIAH BMT NU yang telah ditetapkan oleh Pengurus pusat;
 - e) Mewakili KSPP. SYARIAH BMT NU Cabang dalam melakukan tindakan keluar baik yang bersifat pertemuan, negoisasi, penandatanganan kerjasama, undangan ataupun lainnya;

- f) Melaksanakan Program Kerja dan RAPB. sesuai dengan AD/ART dan kesepakatan RA;
 - g) Menciptakan sistem pengendalian intern, manajemen risiko, menjamin terselenggaranya fungsi audit intern dalam setiap tingkatan manajemen;
 - h) Menetapkan strategi dan kebijakan Koperasi berdasarkan prinsip syariah dan kebijakan pendukung lainnya;
 - i) Memastikan terselenggaranya pelaksanaan tata kelola Koperasi yang baik (*Good Corporate Governance*) dalam setiap kegiatan usaha KSPP. SYARIAH. BMT NU berdasarkan dengan prinsip kehati-hatian dan prinsip Syariah;
 - j) Mengupayakan terjaganya likuiditas dengan mengatur manajemen dana seoptimal mungkin hingga tidak terjadi dana rush maupun idle;
- 4) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab :
- a) Menyusun visi, misi, dan nilai-nilai serta rencana strategis dalam bentuk Rencana Kerja dan rencana bisnis (*Business Plan*)
 - b) Menyusun serta menela'ah management Resiko;
 - c) Mengajukan PK dan RAPB kantor cabang KSPP. SYARIAH BMT NU kepada Direksi;
 - d) Melakukan pengelolaan KSPP. SYARIAH. BMT NU

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai Anggaran Dasar, peraturan Khusus yang berlaku dan prinsip-prinsip Koperasi;

- e) Melakukan Kontrol secara keseluruhan dan memberikan arahan dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas KSPP. SYARIAH. BMT NU demi tercapainya target Usaha;
 - f) Mengendalikan aktivitas founding dan lending di KSPP. SYARIAH. BMT NU;
 - g) Melakukan Kontrol/Chek keuangan;
 - h) Mengupayakan terjaganya likuiditas dengan mengatur manajemen dana seoptimal mungkin hingga tidak terjadi dana rush maupun idle;
 - i) Memberikan masukan pada pengelola mengenai strategi-strategi yang dapat dikembangkan KSPP. SYARIAH. BMT NU dalam pencapaian target;
 - j) Memimpin Rapat-rapat untuk membahas capaian target dan kendala-kendala yang dihadapi KSPP. SYARIAH. BMT NU;
- 5) Wewenang :
- a) Bertindak untuk dan atas nama Direksi dalam rangka menjalankan usaha;
 - b) Mengambil keputusan strategis untuk kemajuan usaha

KSPP. SYARIAH BMT NU atas persetujuan Direksi;

- c) Mengatur dan melakukan segala tindakan-tindakan dalam rangka menjaga dan melindungi kekayaan KSPP.

SYARIAH. BMT NU;

- d) Menyetujui / menolak keputusan persetujuan Pembiayaan;
- e) Menyetujui / menolak pengajuan pengeluaran biaya dengan alasan-alasan yang dapat diterima;
- f) Menyetujui / menolak pengajuan biaya apabila dianggap dapat merugikan lembaga;
- g) Menyetujui / menolak pengajuan pembelian aktiva tetap;
- h) Menyetujui / menolak penggunaan keuangan yang dianjurkan yang tidak melalui prosedur;
- i) Mengusulkan pengangkatan dan Pemberhentian Pengelola;
- j) Memberikan teguran dan sanksi terhadap pengelola;

b. Bagian Keuangan, Administrasi dan Umum, Layanan Anggota

- 1) Bertanggung Jawab : Kepala Cabang
kepada
- 2) Membawahi : Teller
- 3) Fungsi :
 - a) Bertanggung Jawab dan Mengarsip seluruh tanda bukti transaksi untuk kebenaran pencatatan transaksi sesuai dengan prinsip akuntansi pola syari'ah yang berlaku dilingkungan kantor cabang KSPP. SYARIAH BMT NU;

- b) Bertanggung Jawab atas Pengelolaan Keuangan kantor cabang KSPP. SYARIAH BMT NU;
 - c) Memberikan Pelayanan terbaik kepada anggota dan Penabung;
 - d) Bertanggung jawab atas Administrasi yang berkaitan dengan Aplikasi Pembukaan Rekening Simpanan/Tabungan dan pembiayaan;
 - e) Bertanggung jawab terhadap pemenuhan sarana dan logistik kantor Cabang.
- 4) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab :
- a) Melakukan penghimpunan Dana;
 - b) Mencari terobosan sumber-sumber dana alternative;
 - c) Memonitoring Saldo Simpanan masing – masing Anggota dan Penabung;
 - d) Membuat analisa Prediksi Penarikan Tabungan pada Setiap Awal Bulan untuk disampaikan kepada kepala cabang;
 - e) Membuat dan atau mengevaluasi produk KSPP. SYARIAH BMT NU sesuai dengan kebutuhan pasar;
 - f) Menginventarisasikan kendala perolehan dana tabungan;
 - g) Menyusun strategi sosialisasi, promosi untuk meningkatkan kemajuan produk Tabungan KSPP. SYARIAH BMT NU;
 - h) Meminta pihak-pihak tertentu yang memegang tanggung

jawab dana KSPP. SYARIAH. BMT NU (uang muka biaya, pinjaman dan lainnya) untuk cepat menyelesaikannya;

- i) Melakukan perencanaan anggaran rumah tangga KSPP. SYARIAH. BMT NU dan mengajukan kepada kepala Cabang;

5) Wewenang :

- a) Melakukan penghimpunan Dana;
- b) Mencari terobosan sumber-sumber dana alternative;
- c) Memonitoring Saldo Simpanan masing – masing Anggota dan Penabung;
- d) Membuat analisa Prediksi Penarikan Tabungan pada Setiap Awal Bulan untuk disampaikan kepada kepala cabang;
- e) Membuat dan atau mengevaluasi produk KSPP. SYARIAH BMT NU sesuai dengan kebutuhan pasar;
- f) Menginventarisasikan kendala perolehan dana tabungan;
- g) Menyusun strategi sosialisasi, promosi untuk meningkatkan kemajuan produk Tabungan KSPP. SYARIAH BMT NU;
- h) Meminta pihak-pihak tertentu yang memegang tanggung jawab dana KSPP. SYARIAH. BMT NU (uang muka biaya, pinjaman dan lainnya) untuk cepat menyelesaikannya;

- i) Melakukan perencanaan anggaran rumah tangga KSPP. SYARIAH. BMT NU dan mengajukan kepada kepala Cabang;

c. Bagian Tabungan

- 1) Bertanggung Jawab : Kepala Cabang kepada
- 2) Fungsi:
 - a) Bertanggung jawab atas penjemputan Simpanan anggota dan Penabung;
 - b) Melakukan penjemputan setoran dan penarikan simpanan.
- 3) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab :
 - a) Melakukan penghimpunan Dana;
 - b) Mencari terobosan sumber-sumber dana alternative;
 - c) Memonitoring Saldo Simpanan masing – masing Anggota dan Penabung; Bertanggungjawab seluruh transaksi di lapangan pada hari yang sama sebelum tutup Kas. Dan jika pada saat Kas telah ditutup tetapi masih di lapangan, maka transaksi dilakukan keesokan harinya dan atas sepengetahuan Kepala Cabang;
 - d) Bertanggungjawab penuh atas seluruh transaksi yang terjadi di lapangan;
 - e) Menerima uang modal untuk transaksi di lapangan dengan nominal yang ditetapkan oleh Kepala Cabang dan bagian

keuangan;

- f) Memastikan simpanan yang harus dijemput telah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;
- g) Memastikan tidak ada selisih antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan ke teller;
- h) Membuat rencana /jadwal kolektif harian, mingguan, dan bulanan;
- i) Menyiapkan peralatan administrasi yang dibutuhkan untuk menjemput setoran dan penarikan simpanan;
- j) Membuat laporan kegiatan kepada kepala cabang secara berkala sebagai pertanggungjawaban seluruh aktivitas bagian keuangan;

d. Bagian Pembiayaan

- 1) Bertanggung Jawab : Kepala Cabang
kepada
- 2) Membawahi : a) Juru Survei
b) Juru Tagih dan Bina Usaha
- 3) Fungsi :
 - a) Bertanggung Jawab atas Manajemen dan Prosedur Pembiayaan;
 - b) Bertanggung jawab atas Penagihan Tunggakan Pembiayaan;
 - c) Bertanggung jawab atas Penagihan Tunggakan Pembiayaan;

- d) Mengusahakan tercapainya pemasaran Produk – Produk pembiayaan Kantor Cabang KSPP. SYARIAH BMT NU dengan target yang telah ditentukan;
 - e) Mengusahakan terlaksananya Survei kelayakan dan Kepatutan Pembiayaan sesuai dengan disposisi Divisi Pembiayaan;
 - f) Mengusahakan terlaksananya Survei kelayakan dan Kepatutan Pembiayaan sesuai dengan disposisi bagian Pembiayaan;
 - g) Bertanggung jawab terhadap pembinaan usaha Mitra untuk meminimalisir pembiayaan bermasalah.
- 4) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab :
- a) Bertanggung jawab terhadap terlaksananya proses pembiayaan dari pengajuan hingga realisasi;
 - b) Mencari terobosan dan merumuskan pola Penyaluran dana;
 - c) Menyusun strategi sosialisasi, promosi untuk meningkatkan kemajuan produk Pembiayaan Kantor Cabang KSPP. SYARIAH BMT NU;
 - d) Membuat analisa Prediksi penyaluran pembiayaan pada Setiap Awal Bulan untuk disampaikan kepada kepala Cabang;
 - e) Menilai dan mengevaluasi kinerja Juru Survei dan Juru Tagih

- f) Menjalin hubungan dengan anggota dan mitra khususnya dalam hal penanganan komplain, pengukuran kepuasan anggota serta Penabung dan sebagainya;
 - g) Bertanggungjawab atas seluruh kegiatan, kinerja dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan;
 - h) Membuat laporan kegiatan kepada kepala cabang secara berkala sebagai pertanggungjawaban seluruh aktivitas bagian pembiayaan;
 - i) Memeriksa dan / atau menandatangani dokumen-dokumen/formulir/data-data yang berkaitan dengan bidang tugas Bagian pembiayaan;
 - j) Menjalankan tugas-tugas yang diminta oleh atasan sehubungan dengan fungsi kerjanya;
- 5) Wewenang :
- a) Bertanggung Jawab atas Pelaksanaan, pengaturan, kecepatan dan Kebenaran transaksi yang berkaitan dengan Simpanan dan pembiayaan;
 - b) Melakukan Kunjungan Lapangan dan Penagihan atas tunggakan Pembiayaan;
 - c) Mengeluarkan laporan pembiayaan untuk keperluan intern;
 - d) Mengatur dan melakukan segala tindakan-tindakan dalam rangka menjaga dan melindungi kekayaan KSPP.
- SYARIAH. BMT NU;

- e) Mengarahkan para pengelola di bawah koordinasinya;
- f) Memberikan Persetujuan dan atau penolakan terhadap permohonan pembiayaan sesuai dengan kewenangannya;
- g) Bersama – sama dengan kepala cabang Menyetujui / menolak keputusan persetujuan Pembiayaan yang dikeluarkan Kantor Cabang;
- h) Mengajukan biaya operasional dan kebutuhan-kebutuhan lain yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan dibidang pembiayaan kepada kepala cabang untuk dipertimbangkan;
- i) Melakukan Survei terhadap calon debitur serta Penilaian atas barang jaminan;
- j) Melakukan Kunjungan Lapangan dan Penagihan atas tunggakan Pembiayaan;
- k) Bersama – sama dengan Bagian Pembiayaan melakukan eksekusi jaminan pembiayaan sesuai dengan persetujuan dari Kepala Cabang.

e. Teller

- 1) Bertanggung Jawab : Bagian Keuangan
kepada
- 2) Fungsi :
 - a) Memberikan Pelayanan terbaik kepada anggota dan nasabah;

- b) Bertanggung jawab atas pengelolaan kas kecil (Petty Cash).
- 3) Tugas Pokok dan Tanggung Jawab :
- a) Memberikan pelayanan secara prima kepada setiap anggota dan Penabung;
 - b) Mengambil cash box selambat-lambatnya pada jam 07.20 WIB;
 - c) Menghitung keadaan keuangan atau transaksi setiap hari;
 - d) Melakukan Cek Fisik uang tunai setiap hari;
 - e) Mencatat dan menginput seluruh transaksi harian;
 - f) Melakukan Verifikasi dan Transaksi Harian;
 - g) Memastikan bahwa upload Transaksi Harian sudah terkirim ke server Pusat;
 - h) Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang tunai baik pembiayaan maupun simpanan yang telah disetujui oleh kepala Cabang;
 - i) Menghitung dan memeriksa uang tunai hasil transaksi pada hari yang bersangkutan;
 - j) Membuat laporan Transaksi harian;
 - k) Menyerahkan laporan transaksi beserta tanda buktinya kepada Bagian Keuangan;
 - l) Bersama – sama dengan Bagian Keuangan melakukan cek fisik uang tunai setiap akhir pekan.

- 5) Wewenang :
- a) Menerima transaksi tunai;
 - b) Memegang kas tunai sesuai dengan kebijakan yang ada;
 - c) Mengeluarkan transaksi tunai pada batas nominal yang diberikan atau atas persetujuan kepala cabang dan bagian keuangan;
 - d) Menolak pengeluaran kas apabila tidak ada bukti-bukti pendukung yang kuat;
 - e) Mengetahui kode dan memegang kunci cash box.

4. *Standart Operating Procedur* (SOP) Produk-produk KSPPS. BMT NU

Jawa Timur

1. Produk Tabungan/Simpanan

a. SIAGA (Simpanan Anggota)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Siaga merupakan simpanan yang harus dibayar oleh masyarakat yang berminat menjadi anggota BMT NU.
- 2) Siaga terdiri dari SIAGA Pokok dibayar satu kali sebesar Rp. 100.000,- SIAGA Wajib dibayar setiap Bulan Rp. 20.000,- dan SIAGA Khusus dibayar kapan saja dengan setoran minimal Rp. 100.000,-.
- 3) Setoran pokok tidak dapat ditarik walaupun berhenti dari keanggotaan.

- 4) SMK hanya dapat ditarik apabila yang bersangkutan akan berhenti sebagai anggota BMT NU dengan dijual kepada anggota baru, anggota lain dan atau dijual kepada BMT NU.
- 5) SMK hanya dapat dijual apabila telah dimiliki minimal 1 tahun.
- 6) Anggota yang meninggal dunia, maka SMKnya dapat dipindah tangankan kepada ahli warisnya.
- 7) SMK menggunakan akad Musyarakah dengan imbalan bagi hasil 70 % dari selisih hasil usaha (SHU) dengan ketentuan maksimal 60% sebagai partisipasi modal dan minimal 10% sebagai dana cadangan.
- 8) Biaya pendaftaran anggota Rp. 10 ribu.

b. SIDIK Fathonah (Simpanan Pendidikan Fathonah)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Sidik fathonah adalah simpanan yang disediakan bagi anda yang ingin menyiapkan dana pendidikan sejak dini bagi putra/putrinya.
- 2) Setoran awal pembukaan rekening Rp.2.500,- dan setoran selanjutnya minimal Rp.500,-.
- 3) Bagi hasil langsung ditambah bukukan pada setiap awal bulan di rekening sidik fathonah. Nisbah bagi (perbulan) 45% anggota/calon anggota dan 55% BMT NU.
- 4) Setoran dapat di lakukan kapan saja sedangkan penarikan hanya dapat dilakukan 2 kali dalam setahun, pertama: saat tahunan ajaran baru, kedua: saat semester 2.

5) Saldo minimal setiap penarikan Rp.5.000,-.

6) Biaya pembukaan rekening Rp. 10.000,-.

c. SAJADAH (Simpanan Berjangka Wadi'ah Berhadiah)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Simpanan dengan keuntungan yang dapat dinikmati diawaldengan memperolehhadiah langsung tanpa di undi.
- 2) Menggunakan akad Wadiah Yad Al-Dhamanah dan dapat ditarik pada waktu berdasarkan ketentuan berlaku.

d. SIBERKAH (Simpanan Berjangka Mudharabah)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Siberkah merupakan tabungan yang hanya dapat ditarik dalam jangka waktu minimal 12 bulan.
- 2) Jumlah setoran awal dan setoran berikutnya minimal Rp.500.000,-
- 3) Nisbah bagi hasil (per bulan) 65% untuk anggota dan 35% untuk BMT NU.
- 4) Biaya pembukaan rekening Rp. 10.000,-.

e. SAHARA (Simpanan Haji dan Umrah)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Sahara membantu anda merencanakan ibadah haji atau umrah menjadi lebih mudah.
- 2) Setoran awal Rp. 1 juta setoran selanjutnya sesuai dengan kemampuan.
- 3) Bagi hasil perbulan (anggota) 65% dan (BMT NU) 35%.

- 4) Setoran dapat dilakukan setiap saat dan penarikan hanya dapat dilakukan ketika hendak melaksanakan ibadah haji dan umrah kecuali jika terdapat udzur syar'i.
- 5) Biaya pembukaan rekening Rp. 10.000,-.

f. SABAR (Simpanan Lebaran)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Sabar disediakan bagi anda yang ingin memenuhi kebutuhan pada hari raya 'idul fitri/tellasan ramadhan.
- 2) Setoran awal pembukaan rekening Rp.25.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp.5.000,-.
- 3) Bagi hasil langsung ditambah bukukan pada setiap awal bulan di rekening Sabar. Dengan nisbah bagi hasil (perbulan) untuk anggota/calon anggota 55% dan untuk BMT NU 45%.
- 4) Setoran Sabar dapat dilakukan kapan saja sedangkan penarikan tabungan hanya dapat dilakukan setiap Bulan Ramadhan pada setiap tahunnya.
- 5) Saldo minimal setiap penarikan Rp.30.000,-.
- 6) Biaya pembukaan rekening Rp. 10.000,-.

g. TABAH (Tabungan Mudharabah)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Tabah disediakan bagi anda yang ingin memiliki tabungan dengan cara penarikan dan setoran setiap saat

- 2) Bagi hasil langsung ditambah bukukan pada setiap bulan di rekening tabah dengan nisbah bagi hasil (perbulan) 40% untuk anggota/calon anggota dan 60 % untuk BMT NU.
- 3) Setoran awal pembukaan rekenng Rp.10.000,- dan selanjutnya setoran minimal Rp. 2.500,-.
- 4) Saldo minimal setiap penarikan Rp.10.000,-.
- 5) Biaya pembukaan rekening Rp. 10.000,-.

h. TARAWI (Tabungan Ukhrawi)

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Tarawi disiapkan bagi anda yang ingin beramal untuk kaum dluafa' tanpa kehilangan dana simpanan.
- 2) Bagi hasil dari tarawi tidak dapat diberikan kepada anggota/calon anggota akan tetapi digunakan untuk membantu fakir miskin/yatim piatu dan 50% BMT NU.
- 3) Setoran awal pembukaan rekening Rp.25.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,-.
- 4) Setoran tarawi dapat dilakukan kapan saja sedangkan penarikan 6 bulan setelah pembukaan rekening dan selanjutnya dapat ditarik kapan saja.
- 5) Saldo minimal setiap penarikan Rp. 0,-.
- 6) Biaya pembukaan rekening Rp. 10.000,-.

2. Produk Pembiayaan/Pinjaman

a. Al-Qardhul Hasan

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Pembiayaan dengan plafon maksimal Rp. 1.000.000,-.
- 2) Pembiayaan tanpa bagi hasil atau margin/keuntungan.
- 3) Dianjurkan memberikan jaza'ul ihsan (balas budi) sesuai dengan keikhlasan mitra.
- 4) Waktu pembiayaan sesuai kesepakatan bersama.

b. Murabahah dan Bai' Bitsamanil Ajil

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Pembiayaan dengan cara BMT NU menjual barang yang dibutuhkan mitra secara kredit/ pembayaran angsuran.
- 2) BMT NU memperoleh margin (keuntungan) mulai 1,3% dari harga pokok barang.
- 3) Plafon dan waktu pembiayaan sesuai dengan kesepakatan, dengan cara angsuran mingguan, atau bulanan (bai' bitsamanil ajil/BBA) atau cash tempo/pembayaran diakhir jangka waktu (akad murabahah).

Untuk murabahah mitra diharuskan memberikan DP (uang muka) maksimal 20% dari harga jual barang.

c. Mudlarabah dan Musyarakah

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Pembiayaan dengan system bagi hasil antar shohibul maal (BMT NU) dengan mudharib (mitra).
- 2) Plafon dan waktu pembiayaan sesuai kesepakatan.
- 3) Musyarakah: modal usahanya dari kedua belah pihak (sharing modal). Bagi hasil sesuai dengan struktur modal.
- 4) Mudharabah: modal usaha seluruhnya disediakan BMT dengan nisbah bagi hasil 65% (BMT) dan 35% (mitra). Dan atau berdasarkan kesepakatan bersama.
- 5) Mitra berkewajiban memberikan bagi hasil setiap bulan sedangkan mudal dilunasi akhir tempo.

d. Rahn/Gadai

Karakteristik dan ketentuan umum:

- 1) Barang yang dapat digadaikan berupa perhiasan emas dan barang berharga lainnya
- 2) Mitra menanggung biaya taksir mulai 0,5% dari nilai taksir barang yang digadaikan
- 3) Jumlah pembiayaan 80% dari nilai taksir barang
- 4) Memberikan ujroh/biaya penitipan barang sebesar Rp.6,- dari nilai taksir barang untuk kelipatan Rp.10.000,-

Ujroh dihitung setiap hari (system, harian)Jangka waktu gadai maksimal 4 bulan dengan masa tenggang 15 hari dan dapat diperpanjang kembali.

e. Pembiayaan Tanpa Jaminan

Layanan Berbasis Jamaah (LASISMA) merupakan layanan Pinjaman/Pembiayaan TANPA JAMINAN bagi anggota yang berpenghasilan Rendah dengan membentuk kelompok.

f. Pembiayaan Hidup Sehat

Pembiayaan Hidup Sehat Islamy (HIDUP SEHATI) disiapkan bagi anggota yang belum memiliki Jamban/WC/Toilet/Jeding dan Sarana Air Bersih yang Sehat dengan menggunakan Akad Murabahah.

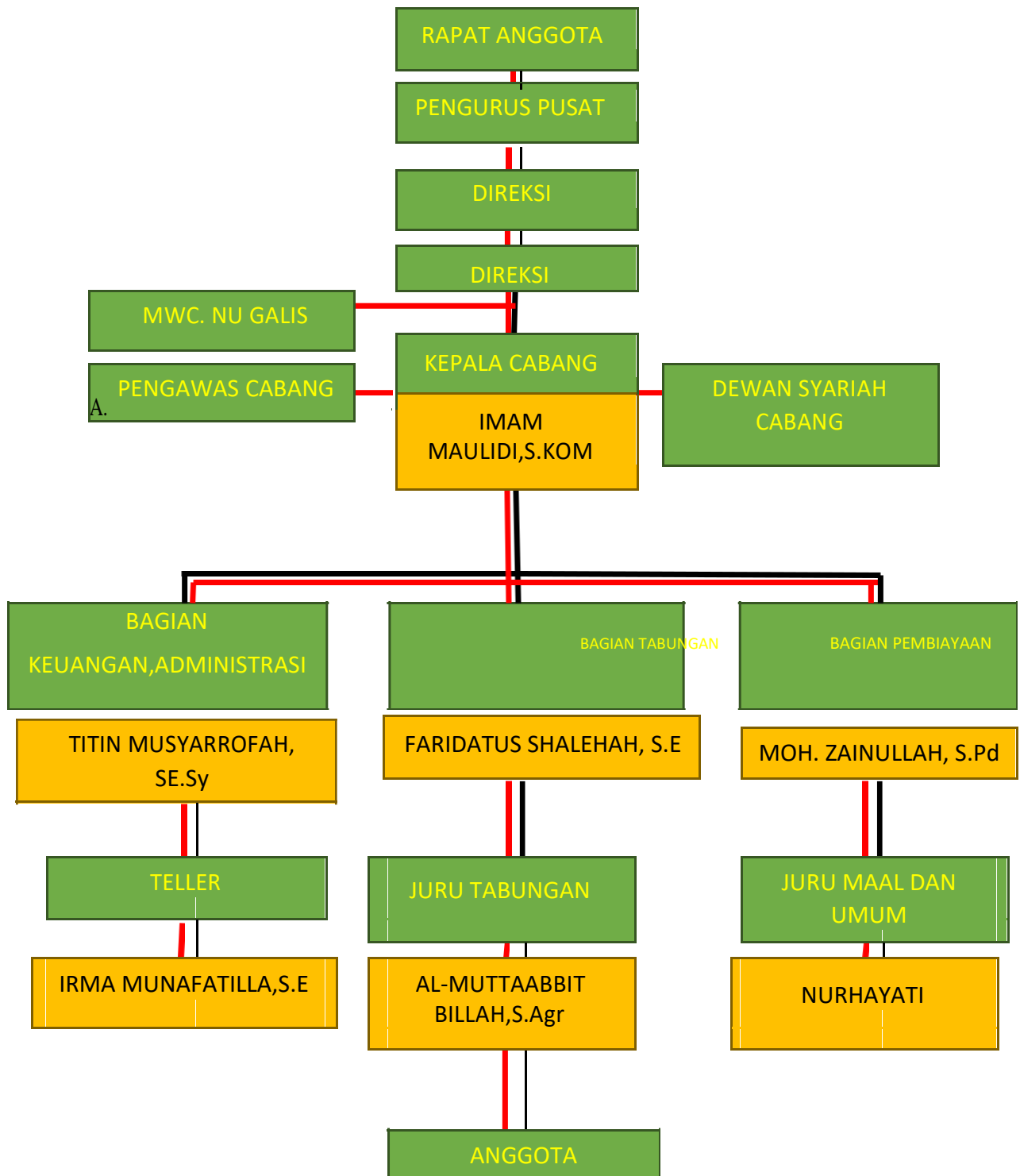
3. Produk Jasa

Adapun produk-produk jasa yang ditawarkan oleh BMT NU Cabang Kadur adalah sebagai berikut:

- a. Transfer/Kiriman uang antar bank dalam dan luar negeri
- b. Pendaftaran haji dan umrah
- c. Pembayaran tagihan PLN, BPJS, Telephone, Pulsa, dan lain-lain.
- d. Pembayaran biaya pendidikan Perguruan Tinggi.
- e. Layanan antar jemput tabungan dan pembiayaan.

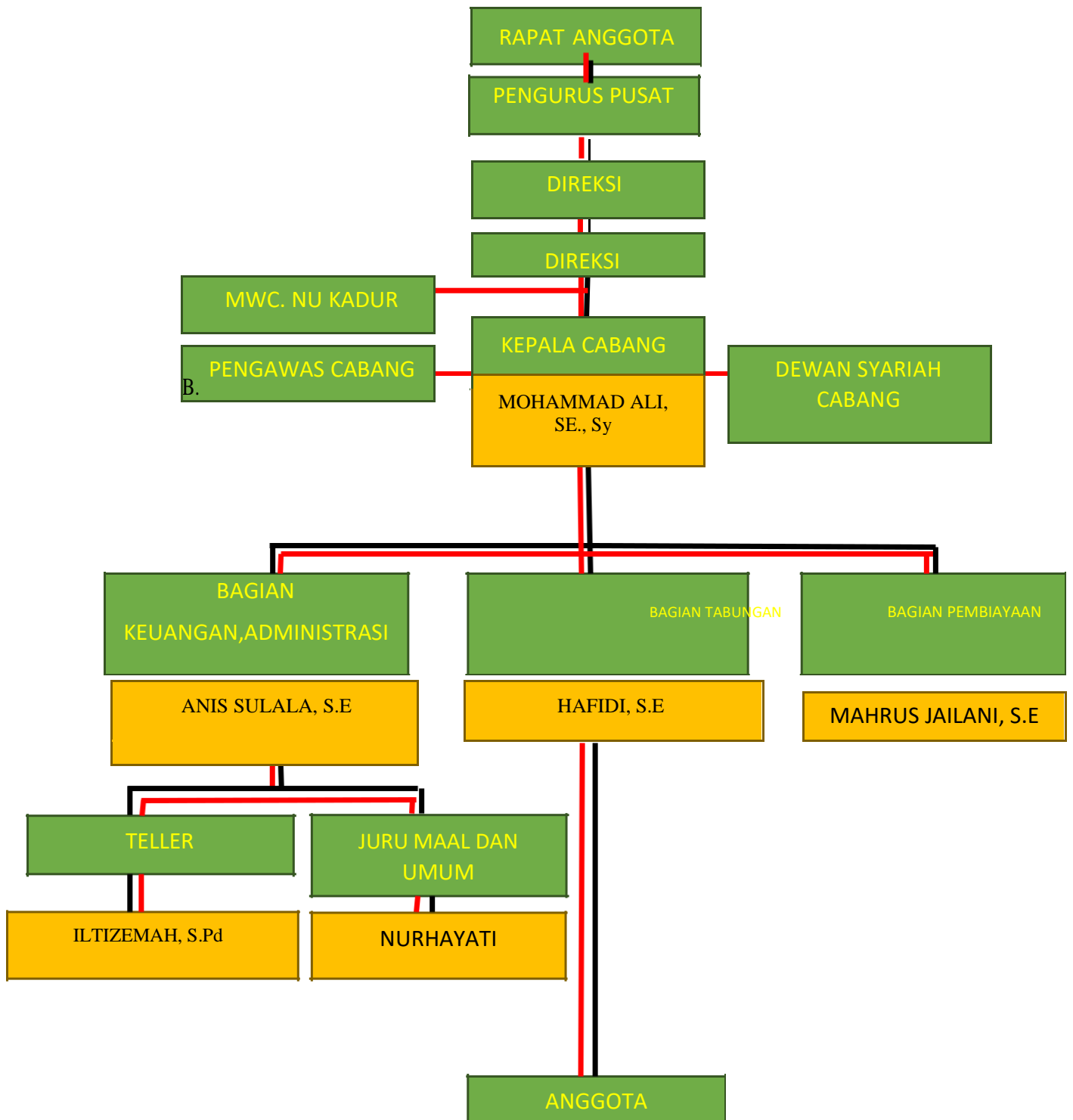
5. Struktur Organisasi KSPSS BMT NU Jawa Timur

a. Struktur Organisasi KSPSS BMT NU Jawa Timur Cabang Galis



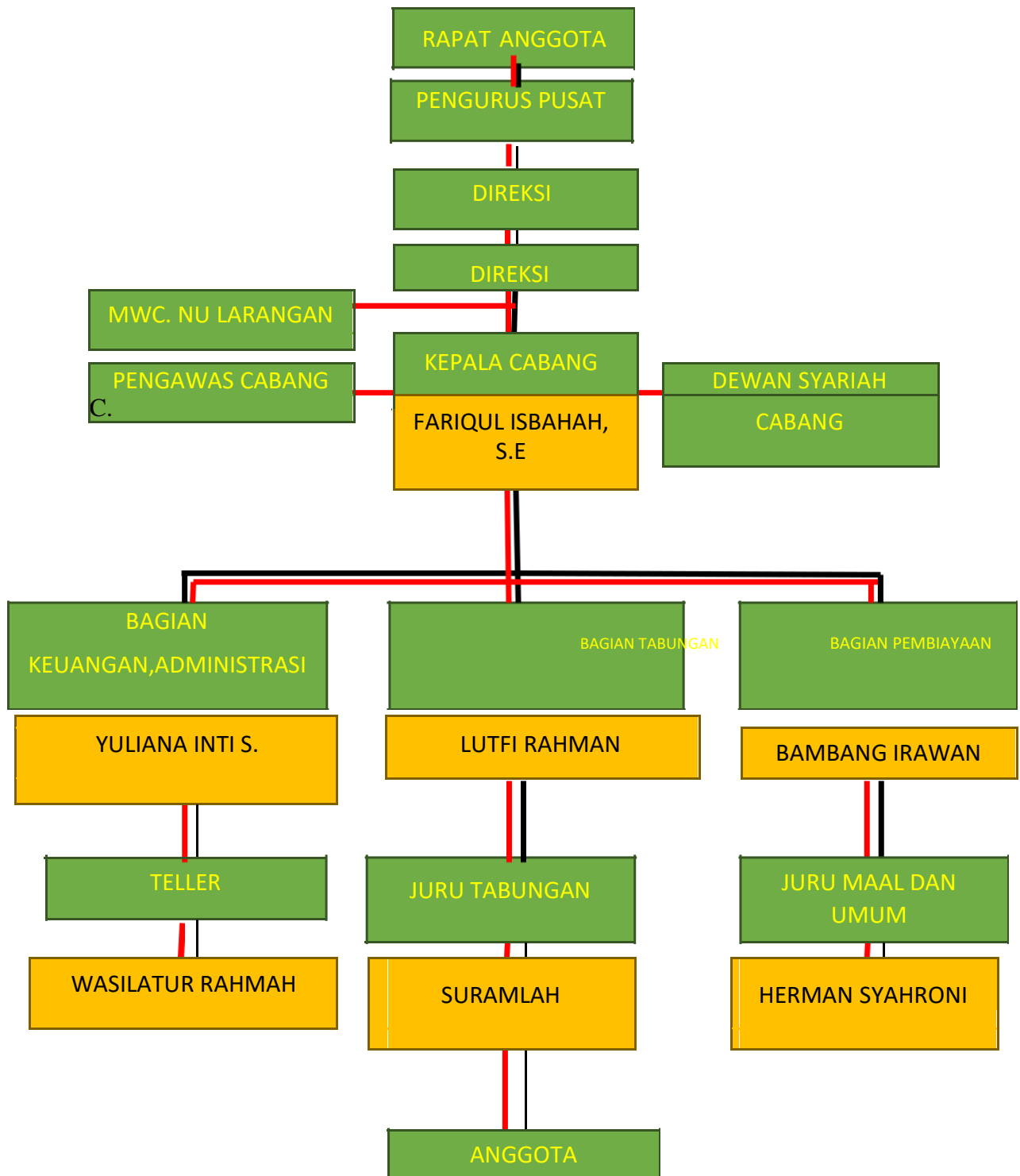
Sumber: Data ini di peroleh dari KSPSS BMT NU Cabang Galis

b. Struktur Organisasi KSPSS BMT NU Jawa Timur Cabang Kadur



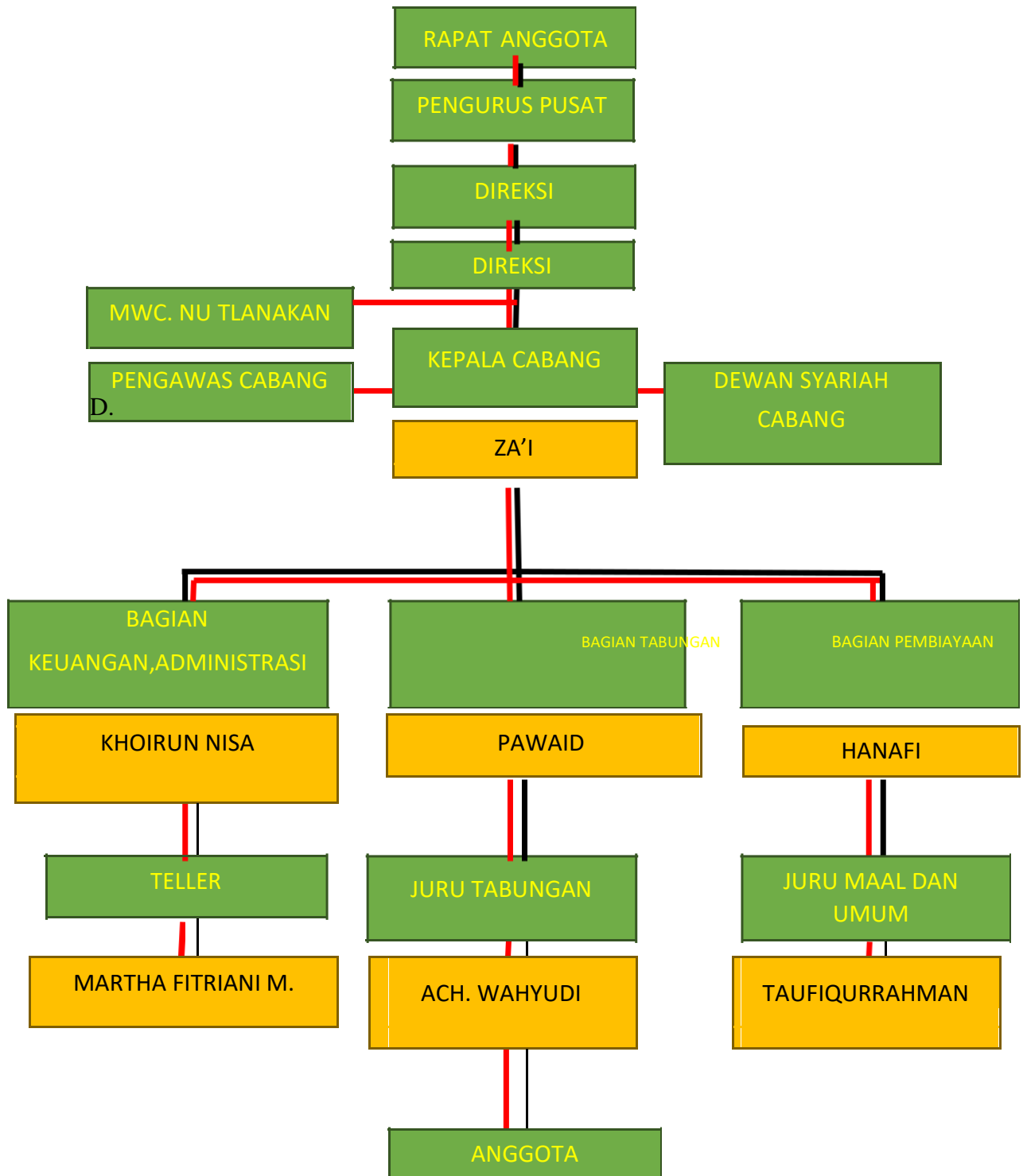
Sumber: Data ini di peroleh dari KSPSS BMT NU Cabang Kadur

c. Struktur Organisasi KSPSS BMT NU Jawa Timur Cabang Larangan



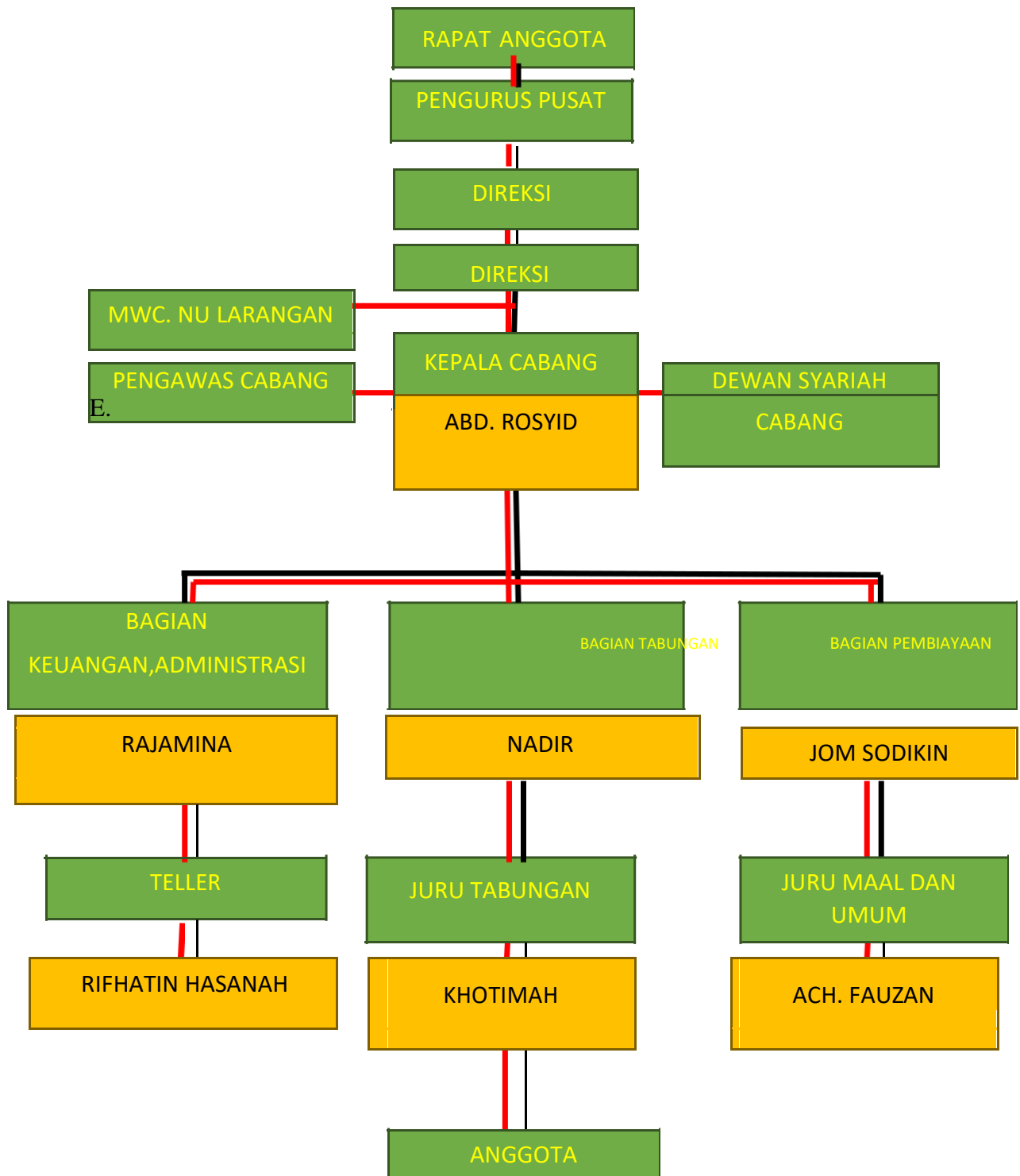
Sumber: Data ini di peroleh dari KSPSS BMT NU Cabang Larangan

d. Struktur Organisasi KSPSS BMT NU Jawa Timur Cabang Tlanakan



Sumber: Data ini di peroleh dari KSPSS BMT NU Cabang Tlanakan

e. Struktur Organisasi KSPSS BMT NU Jawa Timur Cabang Poppo



Sumber: Data ini di peroleh dari KSPSS BMT NU Cabang Proppo

2.Deskripsi Data

a. Gambaran Umum Responden

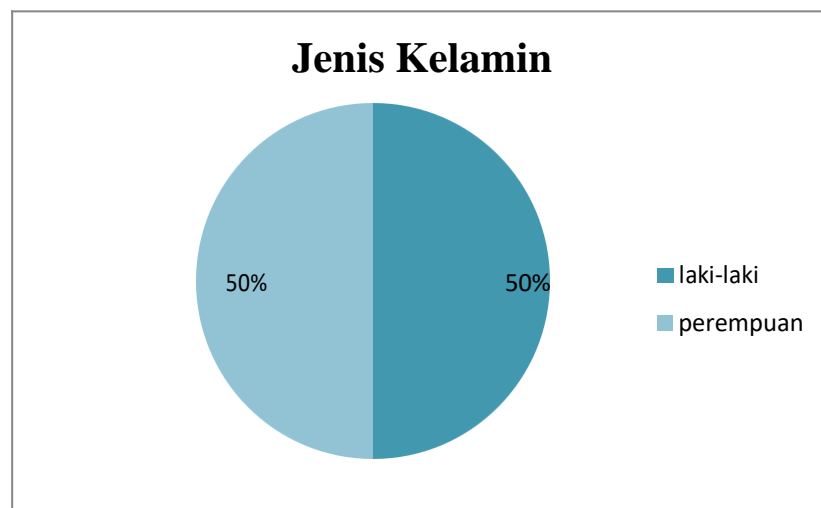
Deskripsi data responden menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri dari jenis kelamin dan lama bekerja.

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat di lihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan keterangan gambar 4.1 diatas dapat diketahui mengenai jenis karyawan BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini. Adapun responden yang berjenis kelamin laki-laki

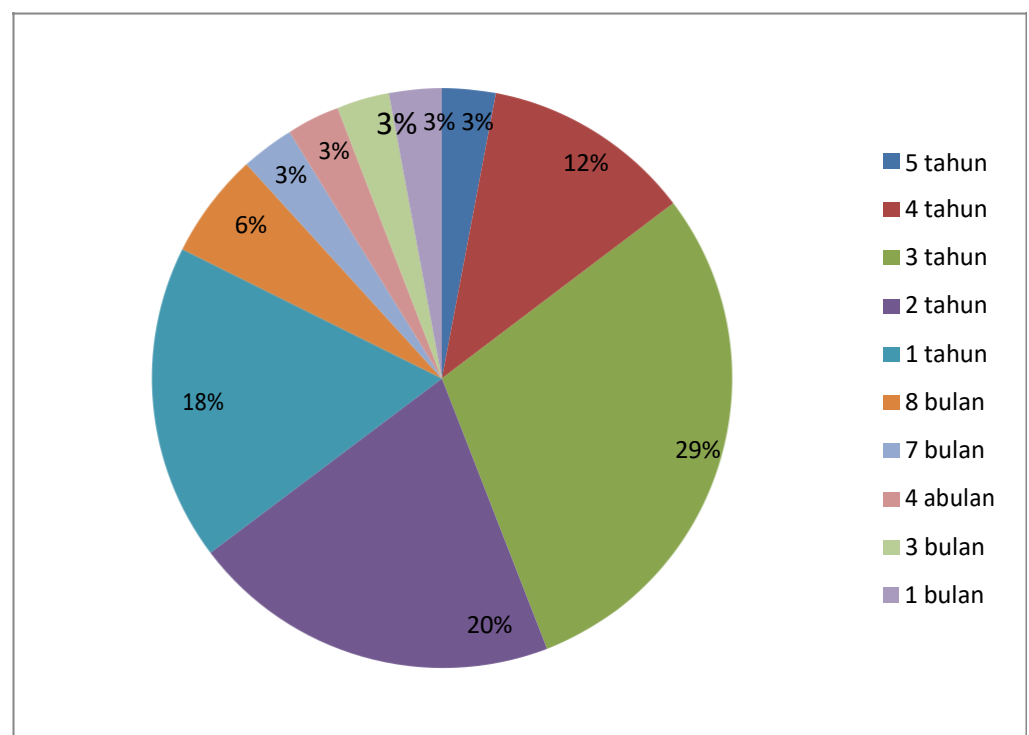
berjumlah 17 karyawan dengan persentase 50% dan untuk yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 karyawan dengan persentase 50%.

2) Lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan keterangan gambar 4.2 diatas dapat diketahui mengenai lama karyawan bekerja di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini. Adapun responden yang bekerja selama 5 tahun berjumlah 1 karyawan dengan persentase 3%, untuk yang bekerja selama 4 tahun berjumlah 4 karyawan dengan persentase 12%, untuk yang bekerja selama

3 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 29%, untuk yang bekerja selama 2 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 20%, untuk yang bekerja selama 1 tahun berjumlah 6 karyawan dengan presentase 18%, untuk yang bekerja selama 8 bulan berjumlah 2 orang dengan presentase 6%, untuk yang bekerja selama 7 bulan berjumlah 1 karyawan dengan presentase 3%, untuk yang bekerja 4 bulan berjumlah 1 karyawan dengan presentase 3%, dan untuk yang bekerja 1 bulan berjumlah 1 karyawan dengan presentase 3%

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Kualitas Data

Berdasarkan instrumen penelitian yang di gunakan, kualitas data yang di hasilkan dapat di evaluasi melalui uji validitas dan realibilitas. Maka, uji validitas dan uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan SPSS.

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah responden yang di ambil sebesar 34 responden dan alpha 0,05 ($\alpha=5\%$) sehingga di dapat r_{tabel} 0,339. Jika, nilai korelasi suatu pernyataan lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut tidak valid begitu juga sebaliknya, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut di katakan valid. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dan penelitian menggunakan program SPSS yang di lakukan dalam sekali uji, di peroleh nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} . Hasil analisis dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas

Item	Koefisien korelasi	t_{tabel}	Validitas
Kecerdasan Emosional (X)			
X1	0,504	0,339	Valid
X2	0,551	0,339	Valid
X3	0,414	0,339	Valid
X4	0,377	0,339	Valid
X5	0,572	0,339	Valid
X6	0,457	0,339	Valid
X7	0,795	0,339	Valid
X8	0,411	0,339	Valid
X9	0,710	0,339	Valid
X10	0,565	0,339	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,461	0,339	Valid
Y2	0,779	0,339	Valid
Y3	0,745	0,339	Valid
Y4	0,453	0,339	Valid
Y5	0,698	0,339	Valid
Y6	0,751	0,339	Valid
Y7	0,653	0,339	Valid

Y8	0,621	0,339	Valid
Y9	0,348	0,339	Valid
Y10	0,713	0,339	Valid

Sumber : Output SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh item dari masing-masing pernyataan dari variabel kecerdasan emosional (X) dan kinerja karyawan (Y) dinilai valid karena memiliki nilai signifikan 0.05 atau 5% dengan koefisien relasi lebih dari 0,339 dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Jika nilai $alpha > 0,60$, di sebut reliabel.

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,717	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,819	Reliabel

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan, apabila hasil koefisien Reliabilitas $> 0,60$ = Reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dari dua indikator tersebut dikatakan reliabel, karena nilai *CronbachAlpha* $>$ dari nilai $\alpha = 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

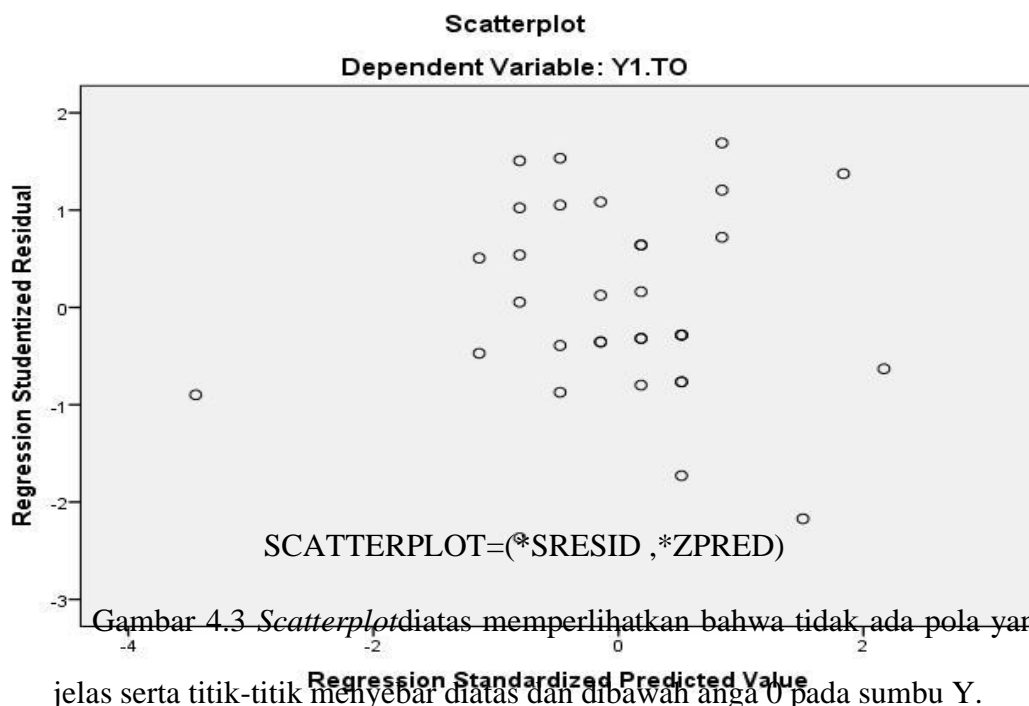
Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui suatu model regresi yang digunakan dalam penelitian ini termasuk layak atau tidak layak. Uji asumsi klasik juga untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, di sebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,470	2,955		-,159 ,875
	KECERDASAN				
	EMOSIONAL	,051	,069	,128	,729 ,471

a. Dependent Variable: YYYY

Sumber : Output SPSS 23, 2020.

Hasil Output SPSS menunjukkan bahwa hasil dari uji Glejser menghasilkan nilai sig 0,471. Karena nilai Sig hasil dari uji Glejser lebih besar dari tingkat kekeliruan sebesar 5% (0,05) maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

b.Uji Normalitas

Uji normalitas di lakukan untuk mengetahui apakah data yang di ambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08436795
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,104
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

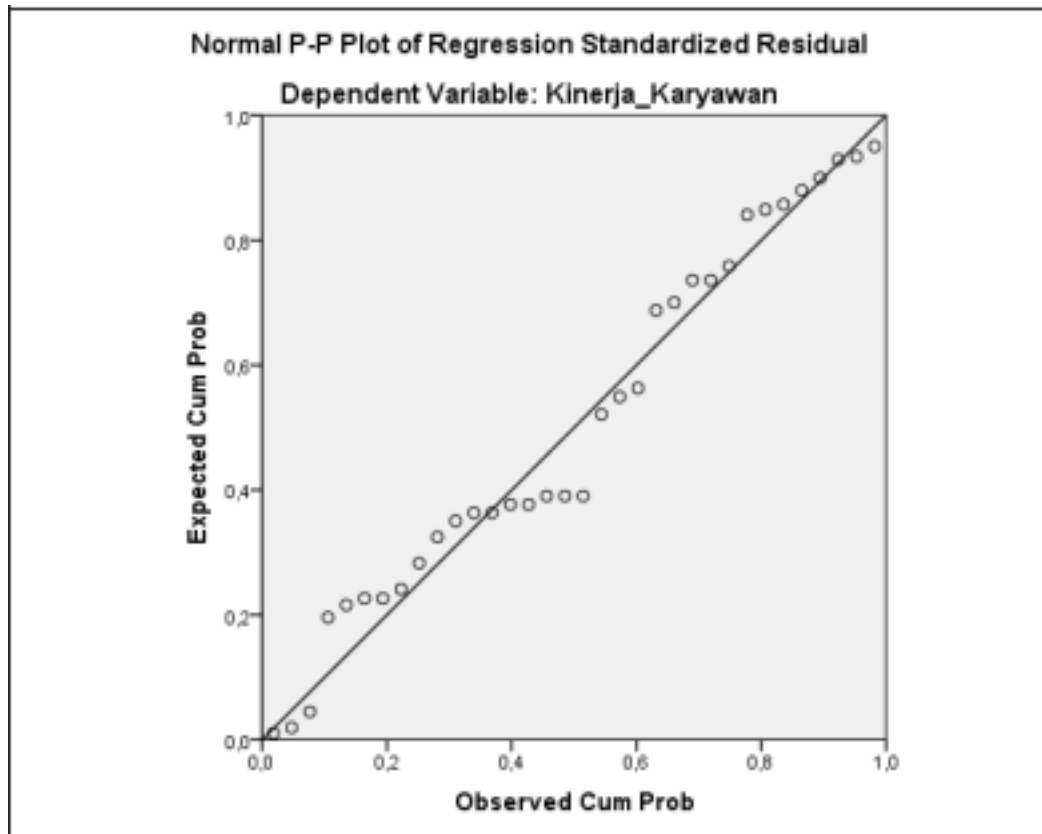
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 23, 2020.

Hasil Output SPSS regresi linier sederhana dengan menggunakan sample kolmogorov Smirnov menunjukkan data ini berdistribusi normal. Dimana, nilai sig yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,086 atau 8,6%. Karena nilai sig pada uji Kolmogorov-Smirnov 0,086 atau 8,6% lebih besar dari tingkat kekeliruan (α) 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal dan menunjukkan model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4

Hasil Uji Normalitas menggunakan Standarized Residual



Sumber : Output SPSS 23, 2020.

Hasil Output SPSS pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal, maka dapat ditarik kesimpulan gambar pada 4. Dinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan.

c.Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi di lakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kurang baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pengujian ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Durbin-Watson.

Adapun cara mendeteksi terjadi autokorelasi dalam model analisis regresi dengan menggunakan Durbin-Watson dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,802 ^a	,644	,632	2,117	1,992

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS 23, 2020

Nilai Durbin-Watson (DW) harus dihitung terlebih dahulu. Setelah itu diperbandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) untuk berbagai nilai n (jumlah sampel) dan k (jumlah variabel bebas) yang ada di dalam tabel Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau di antara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan pasti.

Dari kriteria tersebut, berdasarkan *output* SPSS di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) =1,992. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi

5%, jumlah sampel 34 ($n=34$) dan jumlah variabel independen 1 ($k=1$). Sehingga nilai dL, dU, 4-dL, dan 4-dU dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi

DI	dU	4-dL	4-Du	DW	Keputusan
1,3929	1,5136	2,6071	2,4864	1,992	Tidak ada autokorelasi

Tabel di atas menunjukkan nilai DW terletak antara $dU = 1,5136$ dan $4-dU = 2,4864$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Analisis regresi sederhana di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat.⁸⁰

⁸⁰Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Prenadamedia Group, Kencana, 2012), hlm. 174.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,876	5,179		,555	,582
	Kecerdasan_Emosional	,925	,122	,802	7,602	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber :Output SPSS 23, 2020.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,876 + 0,925X$$

Dari model persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a (konstanta) = 2,876 berarti nilai konstanta kecerdasan emosional pada kinerja karyawan sebesar 2876, menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional pada kinerja karyawan sebesar 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,876.

b = 0,925. Merupakan nilai koefisien variabel kecerdasan emosional memberikan nilai 0,925 (bertanda positif) mempunyai arti bahwa jika kecerdasan emosional naik 1 satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,925.

Dilihat dari nilai koefisien regresi variabel independen (kecerdasan emosional) memiliki pengaruh $b = 0,925$ dalam kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis.⁸¹

1) Uji t

Analisis regresi linear sederhana dengan uji t dapat menunjukkan atau membuktikan apabila terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,876	5,179		,555	,582
Kecerdasan_Emosional	,925	,122	,802	7,602	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Output SPSS 23, 2020.

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan

H₂ : Kecerdasan Emosional berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

⁸¹ Misbahuddin dan Ikbah Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Edisi 2* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 34.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. H_1 diterima (H_1 ditolak) apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$.
2. H_1 ditolak (H_1 diterima) apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.
3. Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).
4. Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = $n-2$

Signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai sig. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig.) pada variabel independen (kecerdasan emosional) yaitu sebesar 0,000, yang berarti nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain melihat dari nilai signifikansi, uji t dapat pula dihitung dari nilai t_{hitung} nya, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sebagaimana tabel di atas t_{hitung} dari variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 7,602. Untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , perhitungan tersebut didasarkan pada derajat kebebasan $db=n-2$ yaitu $34-2=32$ dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, sehingga t_{tabel} sebesar 2,036.

Sehingga dapat diperoleh $t_{tabel} = 2,036$, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,602 > 2,036$), maka H_1 ditolak, H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi.

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS pada tabel model summary di bawah ini:

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,644	,632	2,117

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Ketentuan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

a) Nilai R^2 selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat.

b) Nilai $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.

$R^2 = 1$, garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.⁸²

Hasil statistik pada tabel tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan emosional terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,644 atau 64,4% sehingga nilai R^2 berada di antara 0 dan 1 ($0 \leq 0,644 \leq 1$). Artinya 64,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 35,6% (100% -

⁸²Setiawan, Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), hlm. 64.

64,4%=35,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya di luar model atau variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) tersebut memberikan makna bahwa variabel independen (kecerdasan emosional) dalam model regresi ini memberikan pengaruh sebesar 64,4% variabel dependen (kinerja karyawan), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan pada penelitian ini. Oleh karena itu, perlu pengembangan penelitian lebih lanjut terkait topik ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian maka peneliti memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas didalam penelitian yaitu:

a. Hipotesis I : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan.

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang yang cerdas, dalam arti terpelajar, tetapi tidak

mempunyai kecerdasan emosi, ternyata bekerja menjadi bawahan orang ber-IQ lebih rendah tetapi unggul dalam keterampilan kecerdasan emosi.⁸³

Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebelumnya harus mengetahui hal apa saja yang terdapat dalam kecerdasan emosional diantaranya yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif sebesar 0,925 kali.

Berdasarkan pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 23 dengan uji t, signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig.) pada variabel independen (kecerdasan emosional) yaitu sebesar 0,000, yang berarti nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga kesimpulannya adalah kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi kecerdasan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Selain melihat dari nilai signifikansi, uji t dapat pula dihitung dari nilai t_{hitung} nya, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sebagaimana tabel di atas t_{hitung} dari variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 7,602. Untuk dapat mengetahui besarnya t_{tabel} , perhitungan tersebut didasarkan pada derajat kebebasan $db = n - 2$ yaitu $34 - 2 = 32$ dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, sehingga t_{tabel} sebesar 2,036.

⁸³Danil Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Prestasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm.512.

Sehingga dapat diperoleh $t_{tabel} = 2,036$, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,602 > 2,036$), dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a) Kesadaran Diri

Berdasarkan fakta yang ada pada karyawan BMT NU Wilayah Pamekasan ketika mereka berbeda pendapat tentang suatu hal mereka mampu menahan emosi masing-masing dan tidak memikirkan egonya tersendiri.

Fakta tersebut juga bisa dilihat pada data tabulasi yang telah dilampirkan bahwa jawaban responden terkait pernyataan yang terdiri dari dua pernyataan menyatakan lebih dominan setuju dan sangat setuju terhadap item pertanyaan.

Jadi, seorang karyawan yang sudah memiliki kemampuan kesadaran diri mereka dapat mengetahui bagaimana cara mengoptimalkan pengambilan keputusan diri sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di BMT NU Wilayah Pamekasan sudah memiliki kesadaran diri yang baik sesuai dengan teori yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dilembaga tersebut.

b) Pengaturan Diri

Berdasarkan fakta yang ada pada karyawan BMT NU Wilayah Pamekasan ketika karyawan memiliki perasaan amarah atau berselisih paham waktu bekerja karyawan mampu mengontrol pikiran dan tindakan mereka. Ketika karyawan melayani nasabah yang kurang paham terhadap sesuatu yang dibutuhkan dan harus memberi penjelasan yang lebih detail dan ekstra sabar.

Fakta tersebut juga bisa dilihat pada data tabulasi yang telah dilampirkan bahwa jawaban responden terkait pernyataan yang terdiri dari dua pernyataan menyatakan lebih dominan setuju dan sangat setuju terhadap item pertanyaan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di BMT NU Wilayah Pamekasan sudah memiliki Pengaturan diri yang baik sesuai dengan teori yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dilembaga tersebut.

c) **Motivasi**

Berdasarkan fakta yang ada pada karyawan BMT NU Wilayah Pamekasan yaitu ketika penjemputan buku tabungan bagi yang mau menabung karyawan yang lain juga membantu mengumpulkan bagi siapa saja yang mau menabung terutama bagi rumahnya yang dekat dengan karyawan yang bekerja di BMT NU tanpa menunggu bagian tabungan yang menjemput. Tidak hanya itu ketika bagian oprasional, misalnya bagian Teller tidak masuk karena berhalangan maka karyawan lain yang menggantikan tugas Teller ketika Teller tidak bisa melaksanakan tugasnya. Ini karena mereka sudah memiliki rasa optimisme untuk menggerakkan can menuntun kita menuju sasaran tanpa mementingkan diri sendiri walau itu bukan tugas yang diembannya.

Fakta tersebut juga bisa dilihat pada data tabulasi yang telah dilampirkan bahwa jawaban responden terkait pernyataan yang terdiri dari dua pernyataan menyatakan lebih dominan setuju dan sangat setuju terhadap item pertanyaan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di BMT NU Wilayah Pamekasan sudah memiliki motivasi yang baik sesuai dengan teori yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dilembaga tersebut.

d) **Empati**

Berdasarkan fakta yang ada pada karyawan BMT NU Wilayah Pamekasan ketika ada seorang peneliti meminta waktunya untuk menjelaskan kedatangannya untuk meneliti respon dari karyawan sangat baik, apabila karyawan masih tidak bisa mengisi angket dihari itu juga mereka melakukan penolakan dengan ramah dan menjelaskan bahwa untuk saat ini tidak bisa mengisi angket dan harus kembali lagi dengan keterangan waktu yang ditentukan. Dengan sikap yang seperti itu membuat peneliti merasa nyaman dan merasa dihargai dengan kepastian yang sudah ditetapkan oleh pihak lembaga dan membuat peneliti bisa melakukan aktivitas yang lain secara baik.

Fakta tersebut juga bisa dilihat pada data tabulasi yang telah dilampirkan bahwa jawaban responden terkait pernyataan yang terdiri dari dua pernyataan menyatakan lebih dominan setuju dan sangat setuju terhadap item pertanyaan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di BMT NU Wilayah Pamekasan sudah memiliki empati yang baik sesuai dengan teori yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dilembaga tersebut.

e) **Keterampilan Sosial**

Berdasarkan fakta yang ada pada karyawan BMT NU Wilayah Pamekasan ketika terjadi permasalahan seperti masalah pembiayaan yang belum terselesaikan, pihak BMT NU akan mendatangi pihak yang bersangkutan untuk memusyawarahkan agar masalah tersebut cepat terselesaikan dengan baik. Dengan sikap seperti itu akan lebih baik daripada menyelesaikan dengan tindakan semena-mena.

Fakta tersebut juga bisa dilihat pada data tabulasi yang telah dilampirkan bahwa jawaban responden terkait pernyataan yang terdiri dari dua pernyataan menyatakan lebih dominan setuju dan sangat setuju terhadap item pertanyaan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di BMT NU Wilayah Pamekasan sudah memiliki keterrampilan sosial yang baik sesuai dengan teori yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dilembaga tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum, dkk, 2016 tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Study Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,195 > 2,44$).

2. Hipotesis II: Pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Wilayah Pamekasan.

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional dalam dunia kerja menjadi hal yang paling penting, karena kecerdasan emosional memiliki fungsi untuk mengontrol emosi yang ada dalam diri seseorang.

Berdasarkan analisis koefisien regresi variabel independen (kecerdasan emosional) serta pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen (kecerdasan emosional) memiliki pengaruh sebesar 64,4%.

Dari hasil diatas adalah bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kecerdasan emosional kita dituntut untuk mengontrol emosi kita ketika kita sedang berhadapan dengan orang, menjaga hubungan dengan orang lain. Seperti halnya pelayanan yang ada di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan, karyawan senantiasa berbuat sebaik mungkin, ramah murah senyum agar nasabah yang datang bisa merasakan nyaman dan percaya terhadap totalitas yang dimiliki oleh lembaga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 34 responden yang tercatat di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan.