BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lembaga

1. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada

tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan

dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.[98]

Bank Syariah Mandiri memliki beberapa cabang dan juga cabang pembantu. Salah satunya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Berdiri pada bulan November 2007 yang berlokasi di Ruko Kepatihan 7-8, Jl. Panglima Sudirman No. 51, Tulungagung, Jawa Timur-66217, dengan nomor telepon. (0355) 334455.

Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung pada lokasi kantor saat ini mengalami pemindahan alamat kantor atas keputusan Bank Indonesia pada 25 Mei 2010 dengan nomor surat 12/37/DPBS/PAdBS/Kd perihal rencana pemindahan alamat Kantor Cabang Pembantu (KCP) Tulungagung yang semula beralamat di Jl. Ahmad Yani Timur No. 39 Tulungagung, Jawa Timur. Dimana pemindahan alamat kantor dilaksanakan mulai tanggal 25 Juni 2010.

2. Visi

"Bank Syariah Terdepan dan Modern" (*The Leading & Modern Sharia Bank*).

Bank syariah terdepan : Menjadi bank syariah yang selalu unggul diantara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen *consumer, micro, SME, commercial* dan *corporate.*

Bank syariah modern : Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

---

[98] https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah, diakses pada Selasa, 14 November 2017 pukul 15.00 WIB

3. Misi

a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.

d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

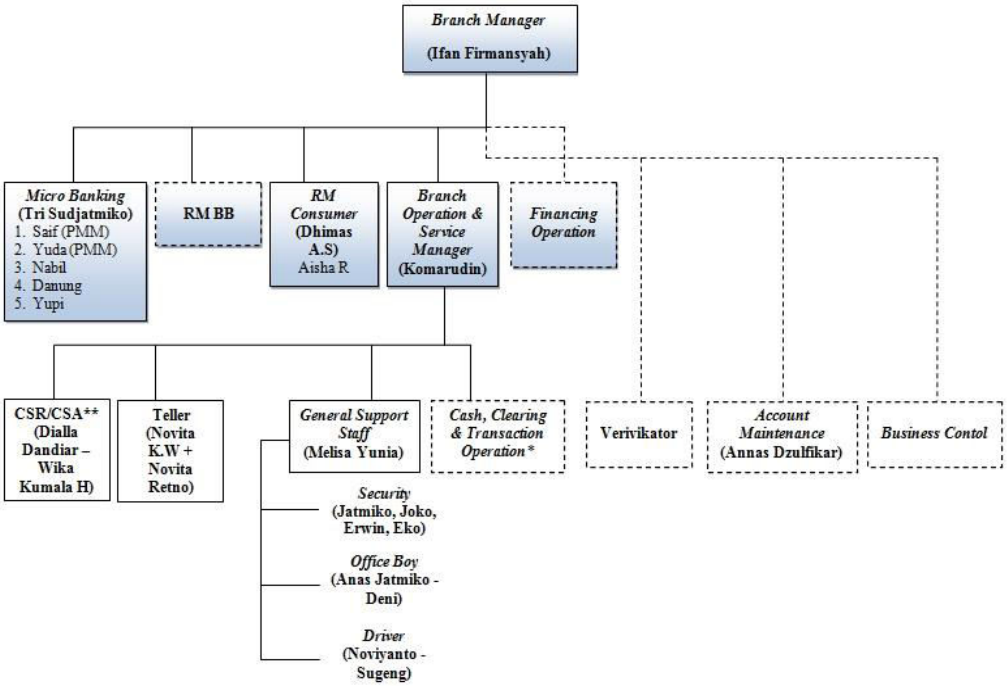
e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung



Sumber : Dokumen Resmi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung Berdasarkan Jabatan Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Branch Operation and Servise Manager	1
3	Micro Banking Manager	1
4	Consumer Banking Relationship Manager	1
5	Junior Consumer Banking Relationship Manager	1
6	Customer Service	2
7	Teller	2
8	General Support	1
9	Micro Analyst	1
10	Micro Banking Manager	1
11	Account Maintenance	1
12	PMM	5
13	APM	3
14	Sales Force Pensiun	6
15	Security	3
16	Office Boy	2
17	Driver	2
18	AXA Mandiri Syariah	1
JUMLAH		**35**

Sumber : Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung Tahun 2017

B. Gambaran Umum Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel dari Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

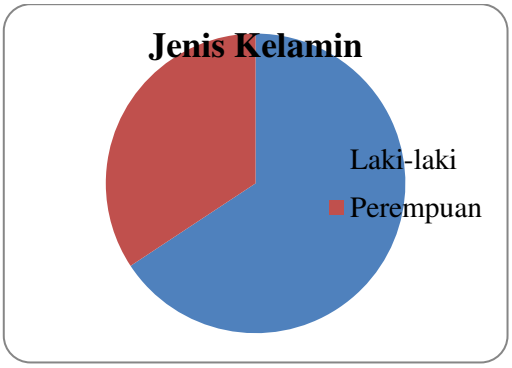
NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH KARYAWAN	PROSENTASE
1.	Laki-laki	23	66 %
2.	Perempuan	12	34 %
JUMLAH		**35**	**100 %**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Lebih jelasnya prosentase jumlah responden berdasarkan jenis kelaminnya divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran di bawah ini.

Gambar 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari data diatas, jumlah responden yang diteliti sebanyak 35 untuk responden laki-laki berjumlah 23 atau 66% dan responden perempuan berjumlah 12 atau 34%.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Usia

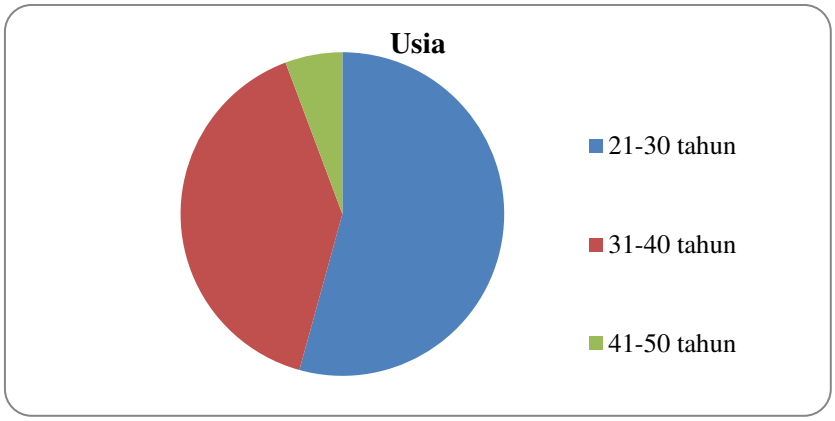
NO.	USIA	JUMLAH KARYAWAN	PROSENTASE
1.	21-30 tahun	19	54 %
2.	31-40 tahun	14	40 %
3.	41-50 tahun	2	6 %
JUMLAH		**35**	**100 %**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Lebih jelasnya prosentase jumlah responden berdasarkan usianya divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran di bawah ini.

Gambar 4.3

Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari data diatas, jumlah responden yang diteliti sebanyak 35 untuk responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 19 atau 54%, responden yang berusia 31-40 tahun 14 atau 40% dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 2 atau 6%.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

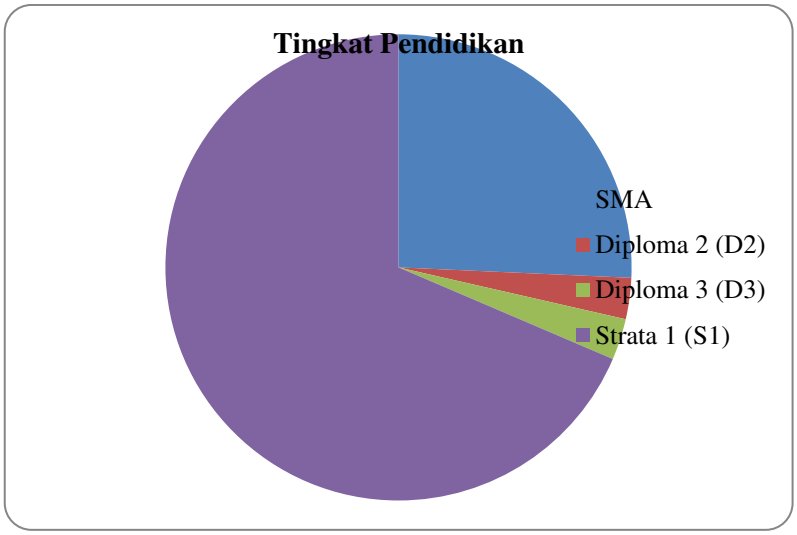
NO.	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH KARYAWAN	PROSENTASE
1.	SMA	9	26 %
2.	Diploma 2 (D2)	1	3 %
3.	Diploma 3 (D3)	1	3 %
4.	Strata 1 (S1)	24	68 %
JUMLAH		**35**	**100 %**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Lebih jelasnya prosentase jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikannya divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran di bawah ini.

Gambar 4.4

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari data diatas, jumlah responden yang diteliti sebanyak 35 untuk responden yang berpendidikan SMA berjumlah 9 atau 26%, responden yang yang berpendidikan Diploma 2 (D2) berjumlah 1 atau 3%, responden yang berpendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 1 atau 3% dan responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 24 atau 68%.

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Masa Kerja

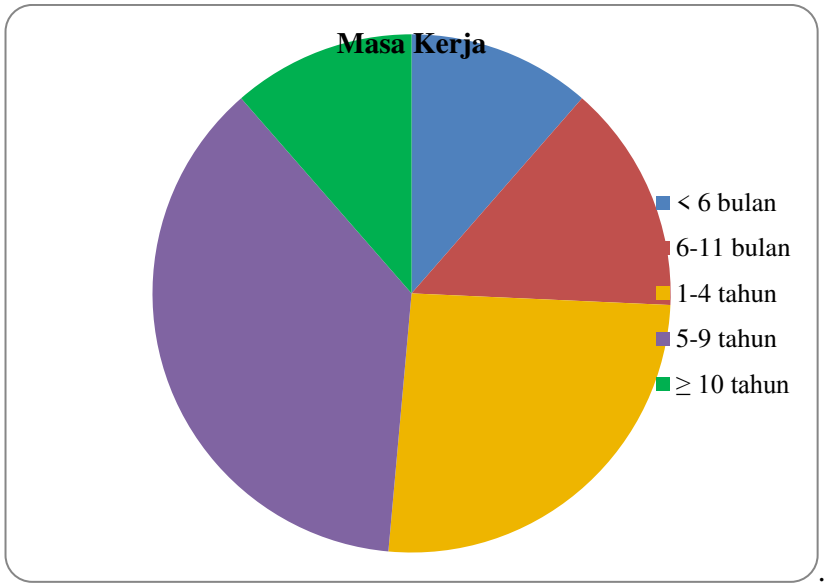
NO.	MASA KERJA	JUMLAH KARYAWAN	PROSENTASE
1.	< 6 bulan	4	11 %
2.	6-11 bulan	5	15 %
3.	1-4 tahun	9	26 %
4.	5-9 tahun	13	37 %
5.	≥ 10 tahun	4	11 %
JUMLAH		**35**	**100 %**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Lebih jelasnya prosentase jumlah responden berdasarkan masa kerjanya divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran di bawah ini

Gambar 4.5

Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari data diatas, jumlah responden yang diteliti sebanyak 35 untuk responden yang masa kerjanya <6 bulan berjumlah 4 atau 11%, responden yang yang masa kerjanya 6-11 bulan berjumlah 5 atau 15%, responden yang masa kerjanya 1-4 tahun berjumlah 9 atau 26%, responden yang masa kerjanya 5-9 tahun berjumlah 13 atau 37% dan responden yang masa kerjanya ≥10 tahun berjumlah 4 atau 11%.

C. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

Tabel 4.6

Variabel Kecerdasan Intelektual

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11,4%	18	51,4%	12	34,3%	1	2,9%	0	0%
2	7	20%	23	65,7%	5	14,3%	0	0%	0	0%
3	5	14,3%	20	57,1%	10	28,6%	0	0%	0	0%
4	6	17,1%	19	54,3%	10	28,6%	0	0%	0	0%
5	3	8,6%	21	60%	11	31,4%	0	0%	0	0%
6	4	11,4%	22	62,9%	9	25,7%	0	0%	0	0%
7	7	20%	14	40%	14	40%	0	0%	0	0%
JUMLAH	**36**	**14,7%**	**137**	**55,9%**	**71**	**29%**	**1**	**0,4%**	**0**	**0%**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang ditemui saat dilapangan, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa untuk variabel kecerdasan intelektual responden memilih pendapat sangat setuju berjumlah 36 atau 14,7%, pendapat setuju berjumlah 137 atau 55,9%, pendapat netral berjumlah 71 atau 29%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 atau 0,4% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 atau 0%.

Tabel 4.7

Variabel Kecerdasan Emosional

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	37,1%	17	48,6%	5	14,3%	0	0%	0	0%
2	13	37,1%	16	45,7%	6	17,1%	0	0%	0	0%
3	11	31,4%	24	68,6%	0	0%	0	0%	0	0%
4	18	51,4%	15	42,9%	2	5,7%	0	0%	0	0%
5	16	45,7%	18	51,4%	1	2,9%	0	0%	0	0%
6	21	60%	13	37,1%	1	2,9%	0	0%	0	0%
7	15	42,9%	16	45,7%	4	11,4%	0	0%	0	0%
JUMLAH	**107**	**43,7%**	**119**	**48,6%**	**19**	**7,8%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang ditemui saat dilapangan, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa untuk variabel kecerdasan emosional responden memilih pendapat sangat setuju berjumlah 107 atau 43,7%, pendapat setuju berjumlah 119 atau 48,6%, pendapat netral berjumlah 19 atau 7,8%, pendapat tidak setuju berjumlah 0 atau 0% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 atau 0%.

Tabel 4.8

Variabel Kecerdasan Spiritual

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	40%	20	57,1%	1	2,9%	0	0,0%	0	0%
2	5	14,3%	21	60%	9	25,7%	0	0%	0	0%
3	14	40%	20	57,1%	1	2,9%	0	0%	0	0%
4	11	31,4%	20	57,1%	4	11,4%	0	0%	0	0%
5	13	37,1%	19	54,3%	3	8,6%	0	0%	0	0%
6	9	25,7%	18	51,4%	7	20%	1	2,9%	0	0%
7	15	42,9%	19	54%	1	2,9%	0	0%	0	0%
JUMLAH	**81**	**33,1%**	**137**	**55,9%**	**26**	**10,6%**	**1**	**0,4%**	**0**	**0%**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang ditemui saat dilapangan, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa untuk variabel kecerdasan spiritual responden memilih pendapat sangat setuju berjumlah 81 atau 33,1%, pendapat setuju berjumlah 137 atau 55,9%, pendapat netral berjumlah 26 atau 10,6%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 atau 0,4% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 atau 0%.

Tabel 4.9

Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	37,1%	18	51,4%	4	11,4%	0	0%	0	0%
2	14	40%	18	51,4%	3	8,6%	0	0%	0	0%
3	7	20%	17	48,6%	11	31,4%	0	0%	0	0%
4	6	17,1%	19	54,3%	10	28,6%	0	0%	0	0%
5	7	20%	25	71,4%	3	8,6%	0	0%	0	0%
6	7	20%	22	62,9%	6	17,1%	0	0%	0	0%
7	8	22,9%	23	65,7%	4	11,4%	0	0%	0	0%
JUMLAH	**62**	**25,3%**	**142**	**58%**	**41**	**16,7%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang ditemui saat dilapangan, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa untuk variabel kinerja karyawan responden memilih pendapat sangat setuju berjumlah 62 atau 25,3%, pendapat setuju berjumlah 142 atau 58%, pendapat netral berjumlah 41 atau 16,7%, pendapat tidak setuju berjumlah 0 atau 0% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 atau 0%.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Terlebih dahulu dilakukan uji validitas instrumen kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan kinerja karyawan, dimana pengujian ini untuk mengetahui valid atau layak tidaknya instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16. Sedangkan hasil ujinya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Intelektual

Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1.1	.345	Valid
X1.2.1	.608	Valid
X1.3.1	.580	Valid
X1.4.1	.610	Valid
X1.5.1	.730	Valid
X1.6.1	.369	Valid
X1.7.1	.561	Valid

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa seluruh soal instrumen kecerdasan intelektual dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 7 adalah valid. Karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono yang menyatakan bahwa bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan *contrut* yang kuat.[99]

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional

Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1.1	.697	Valid
X2.2.1	.488	Valid
X2.3.1	.643	Valid
X2.3.2	.465	Valid
X2.4.1	.340	Valid
X2.5.1	.555	Valid
X2.5.2	.398	Valid

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa seluruh soal instrumen kecerdasan emosional dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 7 adalah valid. Karena

[99] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...,* hal. 124.

nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono yang menyatakan bahwa bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupaan *contrut* yang kuat.[100] Jadi semua item dalam instrumen kecerdasan emosional memenuhi persyaratan validitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Spiritual

Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X3.1.1	.697	Valid
X3.2.1	.638	Valid
X3.3.1	.649	Valid
X3.3.2	.518	Valid
X3.4.1	.524	Valid
X3.5.1	.403	Valid
X3.6.1	.489	Valid

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa seluruh soal instrumen kecerdasan spiritual dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 7 adalah valid. Karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono yang menyatakan bahwa bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupaan *contrut* yang kuat.[101] Jadi semua item dalam instrumen kecerdasan spiritual memenuhi persyaratan validitas.

[100] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...,* hal. 124.
[101] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...,* hal. 124.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y.1.1	.596	Valid
Y.2.1	.577	Valid
Y.3.1	.547	Valid
Y.4.1	.598	Valid
Y.5.1	.375	Valid
Y.6.1	.601	Valid
Y.7.1	.606	Valid

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa seluruh soal instrumen kinerja karyawan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 7 adalah valid. Karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono yang menyatakan bahwa bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupaan *contrut* yang kuat.[102] Jadi semua item dalam instrumen kinerja karyawan memenuhi persyaratan validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan peneliti untuk menguji reliabel atau tidaknya instrumen penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Intelektual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	7

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

[102] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...,* hal. 124.

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* untuk kecerdasan intelektual adalah sebesar 0,803 > 0,6. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nugroho dan Suyuthi bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60.[103] Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual bersifat reliabel.

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	7

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* untuk kecerdasan emosional adalah sebesar 0,779 > 0,6. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nugroho dan Suyuthi bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60.[104] Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional bersifat reliabel.

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Spiritual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* untuk kecerdasan spiritual adalah sebesar 0,811 > 0,6. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nugroho dan Suyuthi bahwa kuesioner

[103] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0…, Ibid.,* hal. 97.
[104] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0…, Ibid.,* hal. 97.

dikatakan reliabel jika mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60.[105] Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual bersifat reliabel.

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	7

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,817 > 0,6. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nugroho dan Suyuthi bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60.[106] Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan bersifat reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas data melalui *Kolmogrov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

[105] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0…, Ibid.,* hal. 97.
[106] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0…, Ibid.,* hal. 97.

Tabel 4.18

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91426848
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Ini dapat dilihat dari *Kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Assym.Sig.* (*2-Tailed*) 0,993 > 0,05. Karena nilai signifikansi atau niai probabilitas > 0,5 maka data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji glejser untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.402	2.260		-1.063	.296
	Kecerdasan Intelektual	-.027	.067	-.077	-.398	.693
	Kecerdasan Emosional	.133	.078	.346	1.699	.099
	Kecerdasan Spiritual	.021	.075	.057	.276	.785

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas meneunjukkan hasil output SPSS tabel Coefficients didapatkan nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar 0,693 lebih besar dari 0,05. Sedangkan kecerdasan emosional dengan nilai signifikansi sebesar 0,099 lebih besar dari 0,05. Dan kecerdasan spiritual dengan nilai signifikansi sebesar 0,785 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi dasar ini diterapkan utuk analsis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien korelasi. Deteksi multikolinearitas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan

melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *Tolerance*. Jika angka *Tolerance* dibawah 0,1 dan VIF > 10 dikatakan terdapat gejala multikolinearitas. Berdasarkan data maka hasil uji multikolinearitas data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kecerdasan Intelektual	.760	1.316
Kecerdasan Emosional	.681	1.469
Kecerdasan Spiritual	.661	1.513

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel kecerdasan intelektual dengan VIF sebesar 1,316 dan *tolerance* sebesar 0,760, variabel kecerdasan emosional dengan VIF sebesar 1,469 dan *tolerance* sebesar 0,681, dan variabel kecerdasan spiritual dengan VIF sebesar 1,513 dan *tolerance* sebesar 0,661. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas, karena angka *tolerance* diatas 0,1 dan VIF < 10.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, realibilitas dan uji normalitas data dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 4.21

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.530	4.241		-.125	.901
Kecerdasan Intelektual	.330	.127	.336	2.606	.014
Kecerdasan Emosional	.371	.147	.344	2.524	.017
Kecerdasan Spiritual	.302	.141	.296	2.139	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Dari tabel diatas dieperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$Y = -0,530 + 0,330X_1 + 0,371X_2 + 0,302X_3$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -0,530, artinya jika Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar -0,530.

b. Koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual (X1) sebesar 0,330. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan. Yang berarti setiap peningkatan 1% kecerdasan intelektual, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,330 atau 33% dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dan sebaliknya, jika faktor kecerdasan intelektual menurun 1% , maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,330 atau 33% dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

c. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,371. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Yang berarti setiap peningkatan 1% kecerdasan emosional, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,371 atau 37,1% dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dan sebaliknya, jika faktor kecerdasan emosional menurun 1% , maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,371 atau 37,1% dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

d. Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual (X3) sebesar 0,302. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Yang berarti setiap peningkatan 1% kecerdasan spiritual, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,302 atau 30,2% dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dan sebaliknya, jika faktor kecerdasan spiritual menurun 1% , maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,302 atau 30,2% dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (R Square). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.22

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780[a]	.609	.571	2.00476

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Dari tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi 0,571 atau 57,1%. Sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,1%. Sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh parsial antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.23

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.530	4.241		-.125	.901
Kecerdasan Intelektual	.330	.127	.336	2.606	.014
Kecerdasan Emosional	.371	.147	.344	2.524	.017
Kecerdasan Spiritual	.302	.141	.296	2.139	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dengan menggunakan uji t yang dilihat dari tabel Coefficients, dapat dilihat:

a) Kecerdasan intelektual = signifikansi 0,014

b) Kecerdasan emosional = signifikansi 0,017

c) Kecerdasan spiritual = signifikansi 0,040

Pengujian yang dilakukan dengan uji t, nilai signifikansi variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,014 < 0,05, variabel kecerdasan emosional 0,017 < 0,05, variabel kecerdasan spiritual 0,040 < 0,05, maka H_1 diterima yang berarti variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan nilai signifikansi tersebut, maka secara parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan niai signifikansi < 0,05. Dengan melihat koefisien regresi, terlihat bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan di tabel *Coefficient* pada kolom *Unstandardized*

Coefficients B, yakni nilai koefisien regresi dari variabel kecerdasan emosional yang paling besar yaitu 0,371.

b. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.810	3	64.603	16.074	.000[a]
	Residual	124.590	31	4.019		
	Total	318.400	34			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data angket diolah *SPSS 16.0*

Hasil uji F dari Tabel ANOVA tersebut, dapat diketahui bahwa, secara bersama-sama (simultan) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dengan probabilitas 0,000[a]. karena probabilitas kurang dari batas probabilitas yaitu 0,05 atau 5%. Maka H_1 diterima, jadi kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.