

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah Sistem Perbankan Syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dar ancaman krisis berkepanangan.

Di sisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (*merger*) 4 (empat) Bank milik pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo, menjadi satu, satu Bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu Bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya *merger* dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing.

Sebagai tindak lanjut dari pemikiran Pengembangan Sistem Ekonomi Syariah, pemerintah memberlakukan UU No.10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan Layanan Perbankan Syariah di kelompok perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. 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 bertransformasi 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 (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank

Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sebagai bank syariah sejak Senin tanggal 25 *Rajab* 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri kini memiliki 669 outlet terdiri dari 125 kantor cabang, 406 kantor cabang pembantu, 38 kantor kas, 15 konter layanan syariah, dan 85 payment point, BSM Net banking serta fasilitas ATM yang terkoneksi dengan bank induk.

2. Visi dan Misi

a. Visi

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

- 1) Untuk nasabah : BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan.
- 2) Untuk pegawai : BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.
- 3) Untuk investor : institusi keuangan syariah terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Produk Bank Syariah Mandiri**a. Produk pendanaan :**

- 1) Tabungan BSM,
- 2) BSM Tabungan Berencana,
- 3) Tabungan Mabrur,
- 4) Tabungan Kurban,
- 5) Tabungan Pensiun,
- 6) BSM Deposito,
- 7) BSM Giro Valas, Dll.

b. Produk pembiayaan :

- 1) BSM pembiayaan mudharabah,
- 2) BMS pembiayaan musyarakah,

- 3) BSM pembiayaan talangan haji,
- 4) BSM pembiayaan Istishna,
- 5) BSM pembiayaan murabahah

c. Produk layanan :

- 1) BSM card,
- 2) BSM ATM,
- 3) BSM call 14040,
- 4) BSM mobile banking, dll

4. Data Kelembagaan

Pengelola pendanaan dan pembiayaan dikelola secara profesional dengan menerapkan manajemen yang tercatat, terbaca, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam aspek pengelolaan ini dapat terlihat jelas dari struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang.

Nama lembaga : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tulungagung

Alama : Jalan Panglima Sudirman No.51 Tulungagung

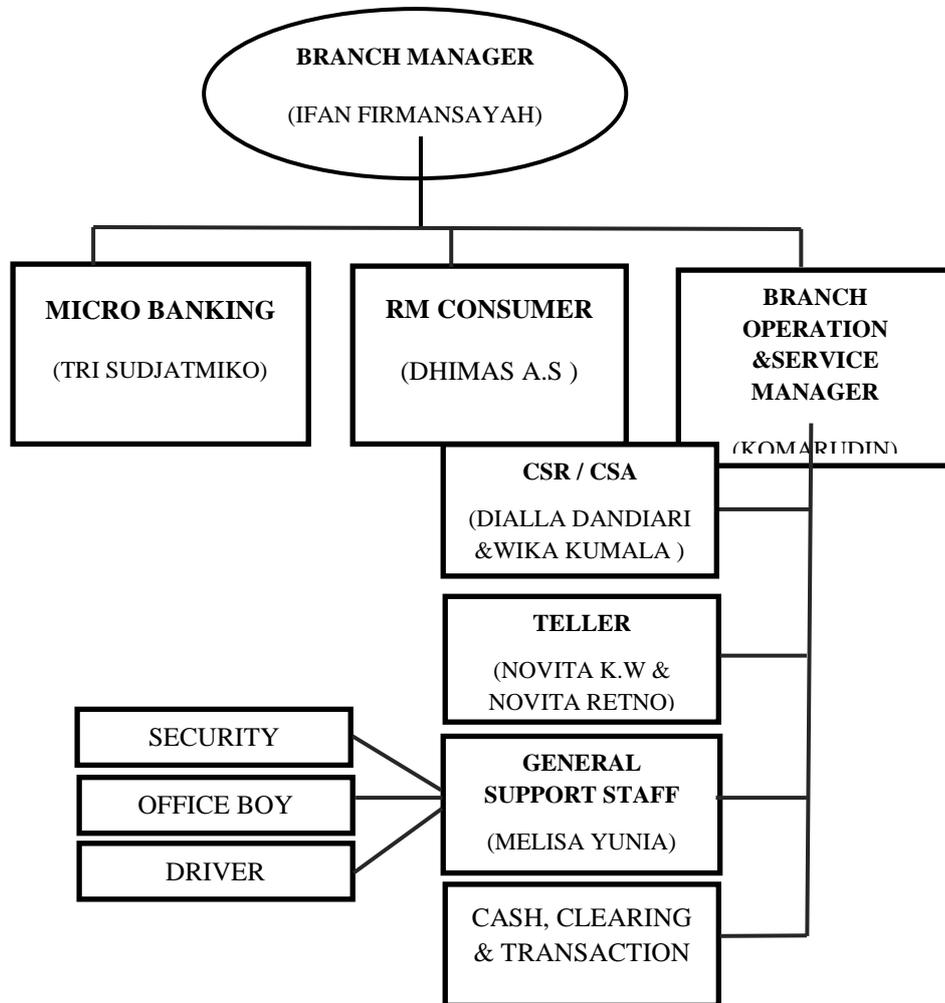
Telepon : 0355-334455

Data Legal :

- a. No. Akte Pendirian : No. 28
- b. Pengesahan : Notaris
- c. Tanggal : 25 Juni 2009
- d. NPWP : 01.309.883.5-629.001
- e. T.D.P : 13.32.1.65.00066

5. Bidang Kepengurusan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Tulungagung



B. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Tulungagung dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan pengambilan data secara keseluruhan dari jumlah responden. Hal ini dilakukan peneliti karena jumlah populasi relatif kecil sebanyak 32 orang, dengan begitu sampel yang diambil seluruh karyawan BSM Tulungagung.

C. Deskripsi Responden

Deskripsi responden bertujuan mempermudah dalam mengidentifikasi responden (karyawan BSM Tulungagung) dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden, yaitu :

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi karyawan pada BSM Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	22	69
2.	Perempuan	10	31
Total		32	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.1 diatas bahwa diketahui bahwa dari 32 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden atau

69%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan menunjukkan jumlah 10 responden atau 31%, lebih kecil dibanding responden laki-laki.

2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden yang menjadi karyawan BSM Tulungagung sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pekerjaan Responden	Jumlah	Persen (%)
1.	SMA	7	22
2.	Diploma	8	25
3.	S1	15	47
4.	S2	2	6
Total		32	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.2 diketahui bahwa dari 32 responden, jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 responden atau 22%, Diploma sebanyak 8 responden atau 25%. Sedangkan S1 dengan jumlah tertinggi sebanyak 15 responden atau 47% dan S2 dengan jumlah terendah yaitu 2 responden atau 6%.

3. Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur responden yang menjadi karyawan pada BSM Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20	-	-
2.	20 – 30	11	34
3.	31 – 40	14	44

Lanjutan ...

4.	41 – 50	7	22
5.	> 50	-	-
	Total	32	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa umur karyawan BSM Cabang Tulungagung yang menjadi responden paling banyak berumur antara 31-40 tahun sejumlah 44 responden atau 44%. Diikuti dengan umur antara 20-30 tahun sejumlah 11 responden atau 34%, dan sisanya berumur antara 41-50 tahun sejumlah 7 responden atau 22%.

4. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan responden yang menjadi karyawan pada BSM Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Pekerjaan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Branch Manager	1	3,125
2.	Relationship Manager	2	6,25
3.	Branch Operations	1	3,125
4.	General Support Staff	1	3,125
5.	Micro Banking Manager	1	3,125
6.	Micro Analys	1	3,125
7.	Customer Service	2	6,25
8.	Teller	2	6,25
9.	PMM	5	15,625
10.	APM	2	6,25
11.	Sales Force Pensiun	5	15,625
12.	RRR	2	6,25
14.	Office Boy	2	6,25
15.	Driver	2	6,25
Total	32	100%	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 32 responden, jumlah responden yang jabatannya branch manager, branch operations, general support staf, micro banking manager dan micro analys sebanyak 1 responden atau 3,125%, bagian relationship manager, customer service, teller, APM, RRR, office boy, dan driver sebanyak 2 responden atau 6,25%, bagian PMM dan sales force pensiun sebanyak 5 responden atau 15,625%, sedangkan bagian security sebanyak 3 responden atau 9,375%.

D. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi variabel ini bertujuan untuk mendiskripsikan setiap variabel yang di peroleh dari hasil penelitian berupa pengisian kuesiner hasil dari jawaban responden di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Jumlah karyawan sebanyak 32 responden yang diambil sebagai sampel. Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas dan variabel (terikat), variabel independen berupa kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Pada kuesioner terdapat pertanyaan yang menggambarkan mengenai tanggapan atau sikap mereka terhadap item-item pertanyaan pada setiap variabel. Pertanyaan tersebut berupa awaban-awaban dengan kategori : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil kuesioner ini merupakan penilaian dari responden berdasarkan apa yang mereka rasakan atau alami selama menjadi karyawan dan bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Pada variabel kecerdasan emosional terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung dalam menjaga/mengontrol emosi, karyawan BSM sadar dengan sikap yang dilakukan saat bekerja, karyawan BSM selalu memotivasi diri sendiri, karyawan BSM memiliki rasa empati dengan membantu orang lain yang kesulitan, karyawan BSM mampu menjalin kerjasama dengan semua karyawan.

Hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap item pertanyaan variabel kecerdasan emosional, sebagai berikut :

Tabel 4.5
Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Kategori	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	87	39
Setuju (ST)	4	116	52
Ragu-Ragu (RG)	3	18	8
Tidak Setuju (TS)	2	3	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah	32	224	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.5 menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel kecerdasan emosional menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 116 atau 52%. Kemudian responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 87 responden atau 39%. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah 18 responden atau 8%, dan responden yang tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1%.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pada variabel disiplin kerja terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari, karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulunggaung dalam bekerja datang di tempat kerja dan pulang kerja tepat waktu, karyawan selalu memperhatikan dan mentaati prosedur kerja, karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hasil akumulasi dari jawaban 32 responden terhadap item pertanyaan variabel disiplin kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.6
Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Kategori	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	97	43
Setuju (ST)	4	112	50
Ragu-Ragu (RG)	3	15	7
Tidak Setuju (TS)	2	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah	32	224	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.6 menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan hasil tertinggi adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 112 atau 50%. Kemudian responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 97 atau 43%. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 15 atau 7%.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja terdapat tujuh item pertanyaan yang terdiri dari, karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulunggaung dalam

bekerja, pimpinan selalu memberi arahan sehingga terjalin kekompakan dan berjalan harmonis, selain itu dalam lingkungan kerja memperhatikan penerangan, kebersihan dan keamanan tempat bekerja.

Hasil akumulasi dari jawaban 32 responden terhadap item pertanyaan variabel disiplin kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.7
Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Kategori	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	111	50
Setuju (ST)	4	109	48
Ragu-Ragu (RG)	3	4	2
Tidak Setuju (TS)	2	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah	32	224	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.7 menunjukkan hasil akumulasi jawaban dari 32 responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil pernyataan responden yang sangat setuju sebesar 111 atau 50%, dan yang setuju yaitu 109 atau 48%, sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 atau 2%.

4. Variabel Produktivitas Kerja

Pada variabel produktivitas kerja karyawan terdapat empat item pertanyaan yang terdiri dari, saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, saya membutuhkan waktu yang relatif cepat dan tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, mutu dari hasil kerja

saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Tulunggaung.

Hasil akumulasi dari jawaban 32 responden terhadap item pertanyaan variabel produktivitas kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.8

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Kategori	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	42	33
Setuju (ST)	4	77	60
Ragu-Ragu (RG)	3	8	6
Tidak Setuju (TS)	2	1	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah	32	128	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan hasil jawaban dari 32 responden terhadap variabel produktivitas kerja bahwa hasil responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 42 atau 33%, sedangkan responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 77 atau 60%. Kemudian responden yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah 8 atau 6% dan untuk responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 atau 1%.

E. Analisis Data Penelitian

Semua data yang diperlukan dalam penelitian sudah terkumpul, dilakukan analisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan. Penelitian ini didasarkan pada data kuesioner yang disebarkan pada responden yaitu karyawan BSM Tulungagung sehingga dapat dilakukan analisis. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 16.0 *for Windows*.

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran data dalam penelitian ini. Berikut ringkasan hasil statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 4.9
Hasil Uji Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja (Y)	32	14	20	16.87	1.601
Kecerdasan Emosional (X1)	32	27	33	30.16	1.668
Disiplin Kerja (X2)	32	24	35	30.31	2.956
Lingkungan Kerja (X3)	32	27	34	31.25	1.626
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil analisis data statistik deskriptif sebagai berikut :

- 1.) Nilai N atau jumlah total data setiap variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja yaitu 32 buah yang berasal dari data kuesioner karyawan bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
- 2.) Nilai *minimum* untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) dan lingkungan kerja memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 27. Sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 24, dan produktivitas kerja (Y) sebesar 14. Jadi dari 32 responden yang memberikan nilai minimum dalam kuesioner terbesar adalah variabel X_1 dan X_3 sebesar 27.

- 3.) Nilai *maximum* untuk variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai tertinggi sebesar 35. Sedangkan variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 33, variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 34 dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 20. Jadi dari 32 responden yang memberikan nilai maksimum dalam kuesioner terbesar adalah variabel X_2 atau disiplin kerja.
- 4.) Nilai *mean* adalah nilai rata-rata dari variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja yang besar penyimpangannya adalah variabel disiplin kerja, hal tersebut dilihat dari nilai *Std. Deviasi* paling besar. Sedangkan untuk pemerataan nilai terdapat pada variabel produktivitas (Y) dilihat dari nilai *Std. Deviasi* paling kecil dari 32 responden.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisis untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya butir-butir pernyataan pada kuesioner. Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarkan pada responden BSM Tulungagung, sebagai berikut :

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	Q1	.652	Valid
	Q1	.581	Valid
	Q3	.687	Valid
	Q4	.424	Valid
	Q5	.434	Valid
	Q6	.649	Valid
	Q7	.363	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan hasil output SPSS diketahui seluruh item pertanyaan variabel X_1 (kecerdasan emosional) dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* bernilai lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Disiplin Kerja (X_2)	Q8	.670	Valid
	Q9	.418	Valid
	Q10	.521	Valid
	Q11	.549	Valid
	Q12	.439	Valid
	Q13	.500	Valid
	Q14	.553	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil output SPSS diketahui seluruh item pertanyaan variabel X_2 (disiplin kerja) dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* bernilai lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.12**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	Q15	.364	Valid
	Q16	.516	Valid
	Q17	.523	Valid
	Q18	.488	Valid
	Q19	.398	Valid
	Q20	.668	Valid
	Q21	.556	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil output SPSS diketahui seluruh item pertanyaan variabel X_3 (lingkungan kerja) dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* bernilai lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.13**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Q22	.558	Valid
	Q23	.523	Valid
	Q24	.461	Valid
	Q25	.372	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil output SPSS diketahui seluruh item pertanyaan variabel Y (produktivitas kerja) dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* bernilai lebih besar dari 0,3.

Jadi dari hasil analisis siatas dapat disimpulkan bahwa dari semua item instrumen variabel X_1 (kecerdasan emosional), variabel X_2 (disiplin kerja), variabel X_3 (lingkungan kerja), variabel Y

(produktivitas kerja) semua memenuhi syarat validitas sehingga variabel-variabel tersebut dapat mengukur dengan cermat dan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas sebaran kuesioner pada karyawan BSM Cabang Tulungagung dapat dilihat pada tabel, yaitu:

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	.796	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	.784	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	.770	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	.681	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas semua memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ls.d 0,80 maka artinya semua variabel adalah reliabel. Semakin besar nilai *Cronbach's Alpha* maka variabel tersebut semakin sangat reliabel.

Jadi reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,61 maka seluruh item dikatakan reliabel. Sedangkan reliabilitas suatu variabel dikatakan sangat baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,81 maka seluruh item dikatakan sangat reliabel.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya variabel-variabel penelitian. Jika probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* (α) maka data distribusi normal. Jika nilai *Sig.* atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi adalah normal. Berikut adalah hasil penguian normalitas data dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* :

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		32	32	32	32
Normal	Mean	30.16	30.31	31.25	16.88
Parameters ^a	Std. Deviation	1.668	2.956	1.626	1.601
Most Extreme	Absolute	.194	.123	.146	.239
Differences	Positive	.194	.096	.123	.239
	Negative	-.150	-.123	-.146	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.095	.697	.828	1.351
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182	.716	.499	.052

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan tabel *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), dan menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel (X_1) kecerdasan emosional adalah $0,182 > 0,05$. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional berdistribusi data normal.
2. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel (X_2) disiplin kerja adalah $0,716 > 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berdistribusi data normal.
3. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel (X_3) lingkungan kerja adalah $0,499 > 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berdistribusi data normal.
4. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel (Y) produktivitas kerja adalah $0,052 > 0,05$. Hal ini berarti variabel produktivitas kerja berdistribusi data normal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berdistribusi secara normal sehingga dapat dipakai dalam pengujian statistik parametrik.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya

hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas bisa melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Ecerdasan emosional	.995	1.005
Disiplin kerja	.922	1.085
Lingkungan kerja	.925	1.081

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.15 menunjukkan hasil analisis bahwa nilai VIF kecerdasn emosional sebesar 1,005. Nilai VIF disiplin kerja sebesar 1,085. Nilai VIF lingkungan kerja 1,081. Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel.

b. Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada tabel :

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas, yaitu:

- 1.) Jika nilai Sig. > 0,05. Kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2.) Jika nilai Sig. < 0,05. Kesimpulannya adalah terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.383	3.648		.379	.708
Kecerdasan Emosional	.041	.081	.095	.509	.615
Disiplin Kerja	-.018	.047	-.072	-.369	.715
Lingkungan Kerja	-.037	.086	-.083	-.429	.671

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen yaitu (X_1) kecerdasan emosional sebesar 0,615. Nilai signifikansi variabel (X_2) disiplin kerja sebesar 0,715. Nilai signifikan (X_3) lingkungan kerja sebesar 0,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model setiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel

dependen (produktivitas kerja) dengan menggunakan uji regresi berganda disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.962	6.123		-1,627	.115
Kecerdasan	.292	.136	.304	2.148	.041
Emos-					
1 Diplin Kerja	.193	.080	.356	2.420	.022
Lingkungan	.390	.145	.396	2.696	.012
Kerja					

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.17 menunjukkan hasil output SPSS maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,962 + 0,292 (X_1) + 0,193 (X_2) + 0,390 (X_3) + e.$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 9,962 menunjukkan bahwa jika variabel independen (kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja) konstan/ tetap dan tidak berubah maka variabel produktivitas kerja di Bank Syariah Mandiri Tulunggung akan mengalami kenaikan pergeseran sebesar 9,962 satu satuan.
- b. Nilai koefisien b_1 sebesar 0,292 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kecerdasan emosional (X_1) dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,292 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin meningkat kecerdasan emosional maka produktivitas semakin naik.
- c. Nilai koefisien b_2 sebesar 0,193 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja (X_2) dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,193 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin meningkat disiplin kerja maka produktivitas semakin naik.
- d. Nilai koefisien b_3 sebesar 0,390 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja (X_3) dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,390 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka produktivitas semakin naik.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T-test (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas seperti kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan secara satu persatu.

Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.962	6.123		-1.627	.115
Kecerdasan	.292	.136	.304	2.148	.041
1 Disiplin Kerja	.193	.080	.356	2.420	.022
Lingkungan Kerja	.390	.145	.395	2.696	.012

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.18 dari hasil output SPSS diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dari tabel *coefficient* diatas diperoleh nilai signifikansi untuk kecerdasan emosional sebesar 0,041 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi ($0,041 < 0,05$) berarti menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian kecerdasan emosional ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hipotesisi kedua dari tabel *coefficient* diatas diperoleh nilai signifikansi untuk disiplin kerja sebesar 0,022 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi ($0,022 < 0,05$) berarti menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian disiplin kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga dari tabel *coefficient* diatas diperoleh nilai signifikansi untuk lingkungan kerja sebesar 0,012 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi ($0,012 < 0,05$) berarti menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji F-test (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen produktivitas kerja).

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 4.20

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	835.080	3	11.693	7.371	.000 ^b
Residual	44.420	28	1.586		
Total	79.500	31			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.19 menunjukkan hasil nilai Sig. sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya tolak H_0 menerima H_1 , yang disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan dengan produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variasi variabel independent (kecerdasan emosional, disiplin

kerja, dan lingkungan kerja) secara keseluruhan terhadap variasi variabel dependent (produktivitas kerja).

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.381	1.260

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Tabel 4.20 menunjukkan hasil output SPSS bahwa besarnya presentase pengaruh variabel bebas atau variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi adalah 0,441 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas independen adalah 44,1 % sedangkan 55,9% (100% - 44,1%) dipengaruhi variabel lain

Jadi pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja hanya 44,1% sedangkan pengaruh variabel lain 55,9%. Dengan demikian berarti produktivitas kerja dipengaruhi lebih banyak oleh faktor lain dibandingkan dengan faktor kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini wajar saja terjadi karena dilihat dari besarnya koefisien korelasi antar variabel menunjukkan adanya signifikansi. Berikut faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, selain kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja

adalah sebagai berikut; motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap etika kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan lain-lain.¹

¹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal.178-179