

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Bank Syariah Mandiri**

PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi 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. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan bank syariah mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

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.<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> <https://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/sejarah> ,diakses pada tanggal 17 november 2019 pukul 21:35.

syariah mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Per desember 2017 bank syariah mandiri memiliki 737 kantor layanan di seluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 196.000 jaringan ATM.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No.2311 Kec.Iilir Barat Kota Palembang, Sumatera Selatan. Tlpn (0711421919).<sup>2</sup>

## **B. Visi Dan Misi**

### 1. Visi bank syariah mandiri

- a. Untuk nasabah BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.
- b. Untuk pegawai BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir professional.
- c. Untuk investor institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

### 2. Misi bank syariah mandiri

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

---

<sup>2</sup> <https://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, diakses pada tanggal 17 november 2019 pukul 21:37.

- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.<sup>3</sup>

### C. Analisis Data

#### 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan bank syariah mandiri cabang Palembang. Kuesioner yang disebar berjumlah 40 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	40	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0	0 %
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	40	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang di sebar kepada karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Palembang, yaitu berjumlah 40 kuesioner dengan persentase 100%.

---

<sup>3</sup> <https://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/visi-misi>, diakses pada tanggal 17 november 2019 pukul 21:38

## 2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Palembang hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 40 responden. Didapatkan karakteristik berdasarkan usia dan jenis kelamin. Hasil dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut :

### 1. Distribusi responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2**  
**Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 20 tahun	0	0%
2	20-29 tahun	20	50 %
3	30-39 tahun	17	42,5 %
4	40-49 tahun	3	7,5 %
5	>50 tahun	0	0%
	Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan usia 20-29 tahun 20 orang (50%), usia 30-39 tahun 17 orang (42,5%), dan usia 40-49 tahun 3 orang (7,5%). Dan dalam mengisi kuesioner ini tidak ada responden yang berusia < 20 tahun dan > 50 tahun. Artinya responden terbanyak adalah usia 20-29 tahun.

### 2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.3**  
**Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Perempuan	15	37,5 %
2	Laki-laki	25	62,5%
	Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan perempuan sebanyak 15 orang (37,5%) dan karyawan laki-laki sebanyak 25 orang (62,5%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

### 3. Uji Statistik Deskriptif, Uji Validitas dan Uji Reabilitas Instrumen

#### a. Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 4.4**  
**Analisis Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing* dan *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan**

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
TOTAL_X1	40	34	49	42,95	,552	3,493
TOTAL_X2	40	40	50	43,80	,479	3,031
TOTAL_Y1	40	38	50	44,03	,653	4,129
Valid N (listwise)	40					

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti pada penelitian ini berjumlah 40 data, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *knowledge sharing* nilai minimum sebesar 34 dan nilai maximum 49, nilai mean 42,95 dan standar deviasi sebesar 3,493, selanjutnya variabel *emotional quotient* nilai minimum sebesar 40 dan nilai maximum 50, nilai mean 43,80 dan standar deviasi sebesar 3,031, dan variabel kinerja karyawan nilai minimum sebesar 38 dan nilai maximum 50, nilai mean 44,03 dan standar deviasi sebesar 4,129. Maka dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa data yang tertinggi dari deskriptif diatas yaitu terdapat pada variabel *emotional*

*quotient* dan kinerja karyawan, sedangkan yang terendah pada variabel *knowledge sharing*.

#### b. Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode *bivariate pearson*. Uji tingkat validasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  dicari pada taraf signifikan 0,05 dan  $(n) = 40$  maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,3120. Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Item Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel } \alpha = 5 \%}$	Keterangan
1	X1.1	0,798	0,3120	Valid
2	X1.2	0,739	0,3120	Valid
3	X1.3	0,790	0,3120	Valid
4	X1.4	0,819	0,3120	Valid
5	X1.5	0,799	0,3120	Valid
6	X1.6	0,740	0,3120	Valid
7	X1.7	0,737	0,3120	Valid
8	X1.8	0,461	0,3120	Valid
9	X1.9	0,485	0,3120	Valid
10	X1.10	0,426	0,3120	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( 0,3120 ) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5 \%$	Keterangan
1	X2.1	0,447	0,3120	Valid
2	X2.2	0,396	0,3120	Valid
3	X2.3	0,733	0,3120	Valid
4	X2.4	0,766	0,3120	Valid
5	X2.5	0,759	0,3120	Valid
6	X2.6	0,784	0,3120	Valid
7	X2.7	0,795	0,3120	Valid
8	X2.8	0,679	0,3120	Valid
9	X2.9	0,386	0,3120	Valid
10	X2.10	0,476	0,3120	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa variabel *emotional quotient* memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( 0,3120 ) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5 \%$	Keterangan
1	Y1.1	0,743	0,3120	Valid
2	Y1.2	0,743	0,3120	Valid
3	Y1.3	0,856	0,3120	Valid
4	Y1.4	0,826	0,3120	Valid
5	Y1.5	0,834	0,3120	Valid
6	Y1.6	0,805	0,3120	Valid
7	Y1.7	0,882	0,3120	Valid
8	Y1.8	0,846	0,3120	Valid
9	Y1.9	0,831	0,3120	Valid
10	Y1.10	0,827	0,3120	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( 0,3120 ) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik. Sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's alpha	Reliabilitas
<i>Knowledge sharing</i> (X <sub>1</sub> )	0,855	Baik
<i>Emotional quotient</i> (X <sub>2</sub> )	0,828	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	Baik

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa setiap variabel memiliki cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel *knowledge sharing* dan *emotional quotient* dapat diterima dan kinerja karyawan baik dan reliabel.

## 4. Hasil Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, linearitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan kalsik terhadap penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :



## 1) Uji normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai sig lebih dari 0,05.

**Tabel 4.9**  
**Nilai Uji Normalitas *Knowledge sharing* dan *Emotional quotient***  
**Terhadap Kinerja Karyawan.**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	.640
Asymp. Sig. (2-tailed)	.807

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.8 bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan *kolmogorov-smirnov* signifikan pada  $0,807 > 0,05$ . Dengan demikian data berdistribusi normal telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui linieritas data, dengan melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dengan menggunakan metode *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai sig  $< 0,05$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas *Knowledge sharing* dan Kinerja Karyawan**

		Sig
Kinerja karyawan* <i>Knowledge sharing</i>	<i>Linearity</i>	,000
	<i>Deviation from linearity</i>	,006

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

**Berdasarkan nilai signifikan (sig) :** dari output diatas, diperoleh *sig linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *knowledge sharing* (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas *Emotional quotient* dan Kinerja Karyawan**

		Sig
Kinerja Karyawan* <i>Emotional quotient</i>	<i>Linearity</i>	,000
	<i>Deviation from linearity</i>	,024

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

**Berdasarkan nilai signifikan (sig) :** dari output diatas , diperoleh *sig linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *emotional quotient* (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara *emotional quotient* dan kinerja karyawan.

### 3) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dengan metode TOL (*Tolerance*) dan *Variance inflation factor* (VIF) bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel *knowledge*

*sharing* dan *emotional quotient* (independen) dalam suatu model regresi linier berganda. Metode uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF), jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai TOL lebih dari 0.10 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinear.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1 ( <i>knowledge sharing</i> )	.271	3.689
	TOTAL_X2 ( <i>emotional quotient</i> )	.271	3.689

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1 (kinerja karyawan)

Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa VIF 3,689 < 10,00 dan nilai tolerance 0,271 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *knowledge sharing* dan *emotional quotient*.

#### 4) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dengan metode *glejser* dan grafik *scatterplot* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel *knowledge sharing* dan *emotional*

*quotient* dengan nilai absolute residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

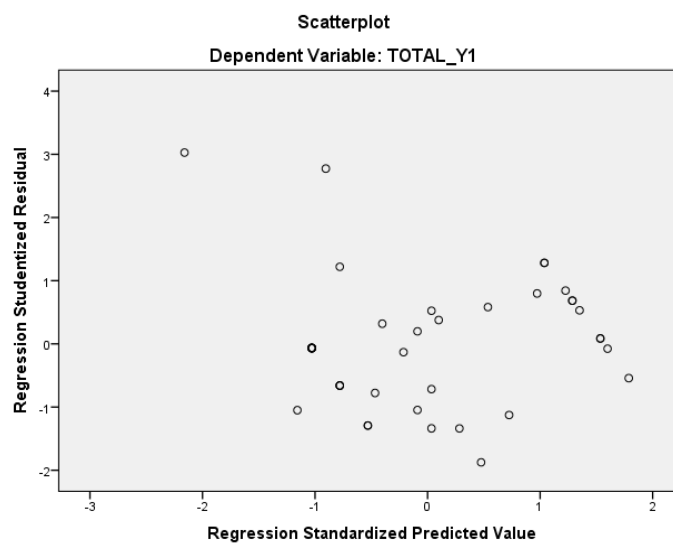
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.931	2.390		.808	.424
TOTAL_X1	-.162	.091	-.541	-1.788	.082
TOTAL_X2	.142	.105	.411	1.357	.183

a. Dependent Variable: Abs\_Res  
Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel *knowledge sharing* dan *emotional quotient* lebih dari 0,05 (variabel *knowledge sharing* 0,082 > 0,05 variabel *emotional quotient* 0,183 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Gambar 4.1**  
**Heterokedastisitas Scatterplot**



Berdasarkan tampilan pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression studentized residual*. Maka berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode analisis garfik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### b. Hasil Tabulasi Responden

Berikut ini jawaban responden dari butir pertanyaan masing-masing variabel :

##### 1) Variabel *knowledge sharing* (X1)

**Tabel 4.14**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Knowledge sharing***

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut.	19	21	-	-	-	40
		47,5 %	52,5 %	-	-	-	100%
2	Saya aktif menulis buku, artikel atau penelitian dengan tujuan membagi pengetahuan yang saya miliki dengan rekan kerja saya.	19	21	-	-	-	40
		47,5 %	52,5 %	-	-	-	100%
3	Jika rekan kerja saya mempelajari keahlian atau informasi baru maka ia akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya termasuk saya.	15	25	-	-	-	40
		37,5 %	62,5 %	-	-	-	100%

4	Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya	17	23	-	-	-	40
		42,5 %	57,5 %	-	-	-	100%
5	Saya membutuhkan forum resmi untuk saling bertukar pengetahuan dengan rekan kerja.	13	27	-	-	-	40
		32,5 %	67,5 %	-	-	-	100%
6	Di tempat saya bekerja menyediakan forum yang cukup untuk saling bertukar informasi dan menyebarkan pengetahuan.	14	26	-	-	-	40
		35%	65%	-	-	-	100%
7	Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya.	12	28	-	-	-	40
		30%	70%	-	-	-	100%
8	Saya aktif mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti	6	32	1	-	1	40
		15%	80%	2,5 %	-	2,5 %	100%
9	Saya dan rekan-rekan kerja saling mendukung untuk meningkatkan kemampuan.	8	30	1	1	-	40
		20%	75%	2,5 %	2,5 %	-	100%
10	Jika menemukan sesuatu yang sulit untuk dijelaskan, saya cenderung mendemonstrasikannya dengan rekan kerja saya.	6	32	1	-	1	40
		15%	80%	2,5 %	-	2,5 %	100%
	Total	129	265	3	1	2	400
		32,2 %	66,2 %	0,75 %	0,25 %	0,5 %	100%

Sumber : Diolah Dari Lampiran,2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa total jawaban responden terhadap variabel *knowledge sharing* sebanyak 32,25% (129) memilih sangat setuju, 66,25% (265) memilih setuju, 0,75% (3) memilih netral, 0,25% (1) memilih tidak setuju dan 0,5% (2) memilih sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (66,25%) responden “**SETUJU**” terhadap *knowledge sharing* pada karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Emotional quotient***

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki.	18	22	-	-	-	40
		45%	55%	-	-	-	100%
2	Saya selalu mengintropeksi diri saya	18	22	-	-	-	40
		45%	55%	-	-	-	100%
3	Saya dapat mengelola & mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun	19	21	-	-	-	40
		47,5 %	52,5 %	-	-	-	100%
4	Saya mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif	19	21	-	-	-	40
		47,5 %	52,5 %	-	-	-	100%
5	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri	15	25	-	-	-	40
		37,5 %	62,5 %	-	-	-	100%
6	Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain.	17	23	-	-	-	40
		42,5 %	57,5 %	-	-	-	100%

7	Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasihat kepada saya.	14	26	-	-	-	40
		35%	65%	-	-	-	100%
8	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan	14	26	-	-	-	40
		35%	65%	-	-	-	100%
9	Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain.	10	30	-	-	-	40
		25%	75%	-	-	-	100%
10	saya mampu berorganisasi dan menginspirasi suatu kelompok	9	31	-	-	-	40
		22,5 %	77,5 %	-	-	-	100%
	Total	153	247	-	-	-	400
		38,2 5%	61,7 5%	-	-	-	100%

Sumber : Diolah Dari Lampiran,2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa total jawaban responden terhadap variabel *emotional quotient* sebanyak 38,25% (153) memilih sangat setuju, 61,75% (247) memilih setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (66,25%) responden “**SETUJU**” terhadap *emotional quotient* pada karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.



**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.	19	21	-	-	-	40
		47,5%	52,5%	-	-	-	100%
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	19	21	-	-	-	40
		47,5%	52,5%	-	-	-	100%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	15	25	-	-	-	40
		37,5%	62,5%	-	-	-	100%
4	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada.	17	23	-	-	-	40
		42,5%	57,5%	-	-	-	100%
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	13	27	-	-	-	40
		32,5%	67,5%	-	-	-	100%
6	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.	14	26	-	-	-	40
		35%	65%	-	-	-	100%
7	Saya selalu hadir tepat waktu	15	25	-	-	-	40
		37,5%	62,5%	-	-	-	100%
8	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada	16	24	-	-	-	40
		40%	60%	-	-	-	100%
9	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	18	21	1	-	-	40
		45%	52,5%	2,5%	-	-	100%

10	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.	17	22	1	-	-	40
		42,5%	55%	2,5%	-	-	100%
	Total	163	235	2	-	-	400
		40,75 %	58,75 %	0,5 %	-	-	100%

Sumber : Diolah Dari Lampiran,2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa total jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan sebanyak 40,75% (163) memilih sangat setuju, 58,75% (235) memilih setuju, 0,5% (2) memilih netral. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (58,75%) responden “**SETUJU**” terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

#### **d. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier dua variabel atau lebih (*knowledge sharing* dan *emotional quotient*) variabel independen dengan satu variabel ( kinerja karyawan ) dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara *knowledge sharing* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program spss 21 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7.593	3.787		-2.005	.052
	TOTAL_X1	.719	.144	.608	4.998	.000
	TOTAL_X2	.474	.166	.348	2.861	.007

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1  
Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel *knowledge sharing* sebesar 0,719, untuk variabel *emotional quotient* sebesar 0,474 dengan konstanta sebesar -7,593. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -7,593 + 0,719 X_1 + 0,342 X_2$$

- 1) Nilai a (konstanta) sebesar -7,593 yang artinya jika nilai variabel *knowledge sharing* dan *emotional quotient* dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan semakin berkurang sebesar 7,593.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *knowledge sharing* menunjukkan angka sebesar 0,719, artinya jika variabel *knowledge sharing* meningkat satu satuan dan variabel independen yang lain tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel *knowledge sharing* sebesar 0,719 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel *emotional quotient* menunjukkan angka sebesar 0,342, artinya jika variabel kemampuan meningkat

sebesar satu satuan dan variabel independen yang lain tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel *emotional quotient* sebesar 0,342 satuan.

#### e. Uji Hipotesis

##### 1. Uji t parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-7.593	3.787		-2.005	.052
1	TOTAL_X1	.719	.144	.608	4.998	.000
	TOTAL_X2	.474	.166	.348	2.861	.007

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1  
Sumber : Data Primer, Diolah 2019.

##### a) Pengaruh *knowledge sharing* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

###### 1) Menentukan $t_{\text{tabel}}$

$T_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan  $df = n-k$ . N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent,  $df = 40-3$  jadi  $df = 37$  hasil diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,68709.

###### 2) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $t_{\text{hitung}}$ sebesar 4,998 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ( $4,998 > 1,68709$ ) sehingga berarti

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara parsial antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan adalah 0,719 atau 71,9 % dianggap signifikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

b) Pengaruh *emotional quotient* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

$T_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan  $df = n-k$ . N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent,  $df = 40-3$  jadi  $df = 37$  hasil diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,68709.

- 2) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,998 yang artinya  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,861 > 1,68709$ ) sehingga berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara parsial antara *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan adalah 0,474 atau 47,4 % dianggap signifikan dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ .

2. Uji f

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan *knowledge sharing* dan *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	566.326	2	283.163	106.205	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	98.649	37	2.666		
Total	664.975	39			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

a. Menentukan F tabel

F<sub>tabel</sub> dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikan 5% atau 0,05 dengan rumus  $F_{\text{tabel}} \text{ yaitu } df = n - k$  maka didapat angka  $(40 - 3) = 37$  jadi diperoleh F<sub>tabel</sub> 3,25.

b. Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 106,205 yang artinya  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $106,205 > 3,25$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  Maka secara simultan variabel independen *knowledge sharing* dan *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi bertujuan memperlihatkan seberapa besar dari total variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval 0-1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan X1, X2 terhadap variasi naik turun Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, maka

semakin cocok pada garis regresi untuk menentukan Y. Berikut hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.844	1.633

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. dependen variable : kinerja\_karyawan

sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,923 yang menunjukkan bahwa korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, sebab nilai korelasi 0,923 mendekati angka 1, sedangkan R square sebesar 0,852 atau 85,2%. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *knowledge sharing* dan *emotional quotient* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,2% sedangkan sisanya 14,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh *knowledge sharing* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

Pembahasannya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai signifikansi *knowledge sharing* yang menunjukkan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Okky Orlando dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup>

*Knowledge sharing* memiliki peran yang sangat penting pada kinerja karyawan bank syariah mandiri yang mana Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang selalu membuka forum yang resmi maupun tidak resmi seperti brifieng sebelum memulai dan mengakhiri pekerjaan, pada dasarnya *knowledge sharing* adalah suatu kesempatan untuk dapat belajar secara luas terhadap semua karyawan, oleh karena itu karyawan dapat memperoleh kompetensi secara mandiri, seiring dengan bertambahnya kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja individu.

---

<sup>4</sup> Okky Orlando, *Pengaruh Knowledge sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya) Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 6 Nomor 1.2018



Menurut Lumban Tobing dalam Resti mengatakan *knowledge sharing* merupakan inti dari keberhasilan dari pelaksanaan *knowledge management*, karena tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan akan terhambat.<sup>5</sup>

## 2. Pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai signifikansi *emotional quotient* yang menunjukkan nilai sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risma Nike Yusmaniasri, Sasongko, Sri Wahyuni, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>6</sup>

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merupakan kemampuan dalam mengetahui perasaan sendiri maupun perasaan orang lain, perasaan tersebut digunakan untuk menuntun pikiran dan perilaku seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri, mengatur suasana hati yang relatif serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain agar

---

<sup>5</sup> Resti Andra Syafitri, Hamidah Nayanti Utami. *Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan* (studi pada karyawan pt. bank rakyat Indonesia kantor cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol .61 No.2. 2018.

<sup>6</sup> Risma Nike Yusmaniasri, Sasongko, Sri Wahyuni. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember*. 2015

tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Jadi semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi juga tingkat pemahaman karyawan.

Menurut Hendrie Weisinger kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi kita sesuai keinginan kita dan karenanya dapat mengendalikan perilaku dan cara berpikir yang membuat kita mampu mencapai hasil yang baik.<sup>7</sup>

### 3. Pengaruh *knowledge sharing* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *knowledge sharing* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel diperoleh F hitung sebesar 106,205 yang artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $106,205 > 3,25$ ). Maka secara simultan variabel independen *knowledge sharing* dan *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukman Setiawan dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan *knowledge sharing* dan *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Taufik Bahaudin. *Brainware Management*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. 2019. hlm 350.

<sup>8</sup> Lukman Setiawan, *Pengaruh Emotional Intelligence, Knowledge sharing dan Team Conflict Terhadap Team Performance Di Rumah Sakit Undata Palu*. Jurnal Riset Edisi XVII. Vol 3, No. 006 (2017)

Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki cara *knowledge sharing* dan *emotional quotient* yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitupun sebaliknya.

Menurut Sedarmayanti dalam Lorenzo, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat bersifat internal atau eksternal. Dari faktor internal contohnya perilaku karyawan meliputi kecerdasan emosional, dan *knowledge sharing*.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Lorenzo A. G Mamangkey, Bernhard Tewal dan Irvan Trang. *Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank bri manado*. Jurnal EMBA. Vol.6 No.4, 2018.

