

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran umum objek penelitian**

##### **1. Sejarah umum Bank Syariah Mandiri Palembang**

Kehadiran Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999, merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa.

Bank mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim pengembangan 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. Maka itu, Tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan system 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.

Melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999. Kemudian, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

Kemudian, 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.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealism usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik

## **2. Visi Dan Misi Bank Syariah Palembang**

### **a. Visi**

#### **“Bank Syariah Terdepan Dan Modern”**

##### **1. Untuk nasabah**

BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.

##### **2. Untuk Pegawai**

BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir professional.

##### **3. Untuk investor**

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan

### **b. Misi**

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industry yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
4. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
5. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

## B. Karakteristik Responden

### 1. Jenis kelamin responden

Berikut data kelamin responden Bank Syariah Mandiri Palembang, yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	35	50.0	50.0	50.0
Valid Wanita	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis pria berjumlah 35 orang. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin wanita berjumlah 35 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Palembang antara pria dan wanita jumlahnya seimbang.

### 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut data jenis kelamin responden Bank Syariah Mandiri Palembang, yaitu: **Tabel 4.2**

**Data Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	28	40.0	40.0	40.0
Valid 31-40	41	58.6	58.6	98.6
41-49	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2020.

Berdasarkan data Tabel 4.2 diatas, data responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 28 orang responden. Sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 41 orang. Untuk responden yang berusia 41-49 tahun ialah jumlah responden terbanyak berjumlah 1 orang. Dan hal ini sama halnya dengan karyawan yang berusia 50-56 tahun yang berjumlah 0 orang.

### 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut data jenis kelamin responden Bank Syariah Mandiri Palembang, yaitu:

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	27	38.6	38.6	38.6
S1	42	60.0	60.0	98.6
S2	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah,2020.

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden Bank Syariah Mandiri Palembang adalah D3 sebanyak 27 orang. S1 sebanyak 42 orang dan S2 sebanyak 1 orang responden.

#### 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data jenis kelamin responden Bank Syariah Mandiri Palembang, yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	35	50.0	50.0	50.0
11-14 Tahun	3	4.3	4.3	54.3
6-10 Tahun	32	45.7	45.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah,2020.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa tingkat lama berkerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Palembang adalah 1 - 5 tahun sebanyak 35 orang, sedangkan 6 - 10 tahun sebanyak 32 orang, dan 11 -14 tahun sebanyak 3 orang responden.

#### C. Instrumen penelitian

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS *Statistics* 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS *statistics* 21 adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r

tabel pada  $df = n - 2$ . Adapun pada penelitian ini nilai  $df = 70 - 2 = 68$  atau  $df = 68$  dengan  $\alpha 0,05$ . Didapat  $r$  tabel senilai  $0,2352$ . Jika hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel *Emotional Intelligence***

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Emotional Intelligence</i>	Pernyataan 1	0,502	0,2352	Valid
	Pernyataan 2	0,816	0,2352	Valid
	Pernyataan 3	0,754	0,2352	Valid
	Pernyataan 4	0,313	0,2352	Valid
	Pernyataan 5	0,639	0,2352	Valid
	Pernyataan 6	0,390	0,2352	Valid
	Pernyataan 7	0,306	0,2352	Valid
	Pernyataan 8	0,764	0,2352	Valid
	Pernyataan 9	0,466	0,2352	Valid
	Pernyataan 10	0,784	0,2352	Valid
	Pernyataan 11	0,236	0,2352	Valid
	Pernyataan 12	0,824	0,2352	Valid

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $0,2352$  dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel *Knowledge Management***

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	Pernyataan 1	0,669	0,2352	Valid
	Pernyataan 2	0,392	0,2352	Valid
	Pernyataan 3	0,269	0,2352	Valid
	Pernyataan 4	0,486	0,2352	Valid
	Pernyataan 5	0,663	0,2352	Valid
	Pernyataan 6	0,464	0,2352	Valid
	Pernyataan 7	0,241	0,2352	Valid
	Pernyataan 8	0,493	0,2352	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel memiliki r hitung  $>$  r tabel 0,2352 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid.”

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,639	0,2352	Valid
	Pernyataan 2	0,368	0,2352	Valid
	Pernyataan 3	0,371	0,2352	Valid
	Pernyataan 4	0,715	0,2352	Valid
	Pernyataan 5	0,599	0,2352	Valid
	Pernyataan 6	0,542	0,2352	Valid

	Pernyataan 7	0,256	0,2352	Valid
	Pernyataan 8	0,628	0,2352	Valid
	Pernyataan 9	0,700	0,2352	Valid
	Pernyataan 10	0,558	0,2352	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2352 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus  $\alpha$ . Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,6, maka dapat dikatakan “reliabel”. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut.

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

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Batasan</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Emotional Intelligence</i>	0,883	0,6	Reliabel
<i>Knowledge Management</i>	0,726	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Jadi dari Tabel 4.9 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel atau baik sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

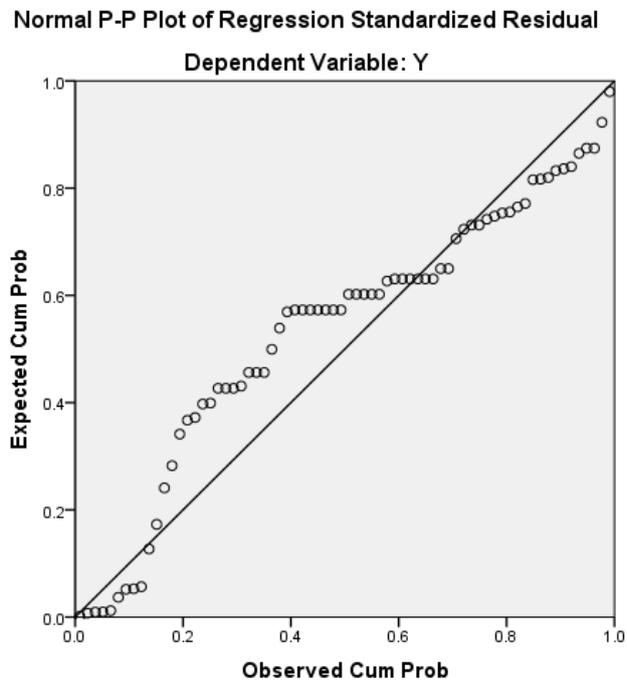
#### **D. Hasil Analisi Data**

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode P-Plot. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini digunakan dengan membandingkan nilai asymptotic signifikan (angka signifikan) yang didapatkab dengan nilai taraf signifikan = 0,005 contohnya asymp sig > 0,005 maka data dikatakan normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## Uji Normalitas Gambar 4.1



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Grafik normal P-P Plot menunjukkan penyebaran dan perluasan data mengikuti garis normal (garis lurus). Maka, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<b>Model</b>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>
<b>1</b>	<b>(Constant)</b>		
	<b>X1</b>	.398	2.514
	<b>X2</b>	.398	2.514
<i>a. Dependent Variable: Y</i>			

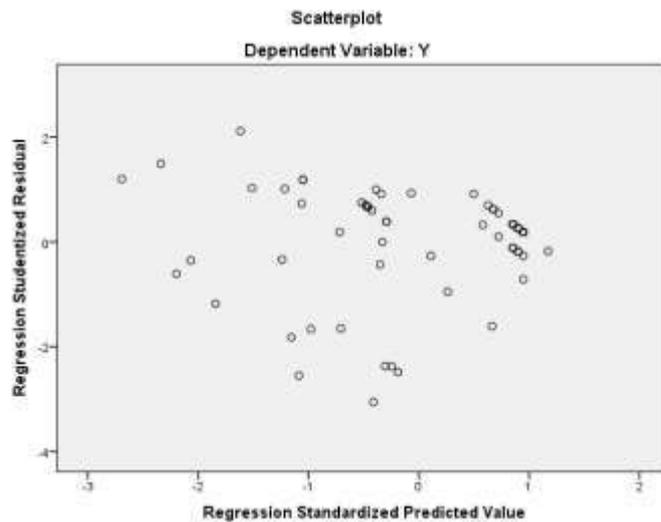
Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel 4.13 yaitu terdapat nilai *Tolerance* X1 dan X2 lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Maka dengan demikian, dapat dikatakan dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Agar koefisien-koefisien regresi tidak menyestat, maka situasi heterokedastisitas tersebut dihilangkan dari model regresi. Hasil uji heterosdastisitasbdapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut;

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Gambar 4.2 dapat dilihat titik-titik yang ada menyebar secara acak dan merata diatas sumbu X ataupun Y dan titik bertumpul disuatu tempat serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan tidak atau adanya korelasi antara residual pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya autokorelasi. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan metode uji Lagrange Multiplier (*LM Test*) dengan melihat *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel, maka dapat dinyatakan persamaan regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 5.0**  
**Uji Linearitas**  
*Lagrange Multiplier (LM Test)*

Model Summary <sup>b</sup>		ANOVA <sup>a</sup>		
Model	R Square	Model	Df	
1	.000	1	Residual	67
a. Dependent Variable: Unstandardized Residual				
b. Predictors: (Constant), X2_KUADRAT, X1_KUADRAT				

ber: output SPSS yang diolah, 2020.

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 70 \times 0,000 \\
 &= 0.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df= 0,05, 67 \\
 &= 87,10807
 \end{aligned}$$

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar  $0 < 87,10807$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

## E. Analisis Regresi Berganda

### a. Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel *Emotional Intelligence* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan

signifikan apabila nilai Sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Df	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2	87.520	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67		
	Total	69		
a. <i>Dependent Variable: Y</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), X2, X1</i>				

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diatas, diperoleh F hitung sebesar 18,682. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n - k)$  atau  $(70 - 3)$  dan  $(k - 1)$  atau  $(3 - 1)$ ,  $df = (70 - 3 = 67)$  dan  $(3 - 1 = 2)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,13. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel ( $87.520 > 3,13$ ) dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen *Emotional Intelligence* dan *Knowledge Management* dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Emotional Intelligence* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan. Untuk melihat hasil perhitungan uji t, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.2**  
**Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	7.264	3.198		2.272	.026
	X1	.169	.058	.297	2.916	.005
	X2	.807	.137	.599	5.876	.000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(70-3) = 67$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,99601 , maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel *Emotional Intelligence* memiliki t hitung senilai 2,916 dengan nilai sig. 0,005. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau

ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $-t$  hitung  $< -t$  tabel ( $2,916 > 1,99601$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “*Emotional Intelligence*” berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel *Knowledge Management* memiliki  $t$  hitung senilai 5,876 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $5,876 > 1,99601$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “*Knowledge Management*” berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

**Tabel 5.3**  
**Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.715	2.255

a. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) sebesar 0,715, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu *Emotional Intelligence* dan *Knowledge Management* terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 71,5%, sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

## F. Rekapitulasi Hasil Penelitian

**Tabel 5.4**  
**Rekapitulasi Hasil Penelitian**

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1 = <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  Artinya, peningkatan <i>Emotional Intelligence</i> akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
2.	H2 = <i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  Artinya, peningkatan <i>Knowledge Management</i> akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
3	H3 = <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>knowledge management</i> berpengaruh positif (+) signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Emotional Intelligence</i> dan <i>knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  Artinya, peningkatan <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>knowledge management</i> akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan secara signifikan dan sebaliknya

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang**

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,916 > 1,99601$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial berpengaruh signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini sesuai dengan pengembangan hipotesis yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap keputusan nasabah. Maka hasil pengembangan hipotesis diterima.

Terbukti dari hasil responden karyawan Bank Mandiri Syariah Palembang yang dominan memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 35 responden dengan latar belakang pendidikan yang dominan S1 sebanyak 42 responden, membuat karyawan Bank Mandiri Syariah tersebut mempunyai pengendalian emosi dengan baik dalam bekerja baik dari segi persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Jadi Masalah-masalah tersebut bagi karyawan bank mandii syariah bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Dengan hal tersebut berdampak baik

bagi kinerja karyawan dengan meningkatnya pengetahuan yang dimiliki.

Hal tersebut sesuai dengan teori Eysenck dalam trihandini (2005:29) yang mengatakan bahwa dunia kerja erat kaitannya dengan intelektual yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki IQ tinggi diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang memiliki IQ lebih rendah, Tetapi disisi lain karyawan yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang baik dengan kecerdasan intelektual yang memadai akan bekerja lebih baik. Oleh karena itu, tingginya tingkat *emotional intelligence* akan menjadi nilai positif bagi karyawan. Yang mana tingginya nilai positif bagi karyawan maka ada sangat baik bagi Bank Mandiri Syariah Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widodo, Andi, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang

## **2. Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang**

Hipotesis yang kedua diajukan menyakatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan 0,000

lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,876 > 1,99601$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial berpengaruh signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini sesuai dengan pengembangan hipotesis yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil pengembangan hipotesis diterima

Terbukti dari hasil responden karyawan Bank Mandiri Syariah Palembang yang dominan memiliki masa kerja 1-5 tahun membuat karyawan tersebut memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan yang dapat mendukung Karyawan Bank Mandiri Syariah Palembang tersebut untuk terus melakukan pembaharuan metode dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Latar belakang pendidikan S1 merupakan yang dominan, yang mana hal tersebut berarti karyawan Bank Syariah Mandiri memiliki tingkat pengetahuan yang baik dan juga praktek *knowledge management*nya sudah diterapkan dengan baik. Sehingga hal tersebut berdampak baik bagi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Palembang.

Hal tersebut sesuai dengan teori Mangkuneraga (2009) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan. pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki, saat pengetahuan

meningkat maka kemampuan seorang individu dapat meningkat sehingga kinerja yang dimiliki akan ikut terpengaruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dayanti, Putri Rahma, Mohammad Iqbal, and Yudha Prakasa. (2020) yang menunjukkan bahwa *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang**

Hipotesis yang ketiga diajukan menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian uji F dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar (87.520 > 3,13) dan nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05). Maka secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara *Emotional Intelligence* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ini sesuai dengan pengembangan hipotesis yang menyatakan bahwa bahwa *Emotional Intelligence* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil pengembangan hipotesis diterima