BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

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.

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.

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 idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi, Misi dan Shared Values Perusahaan

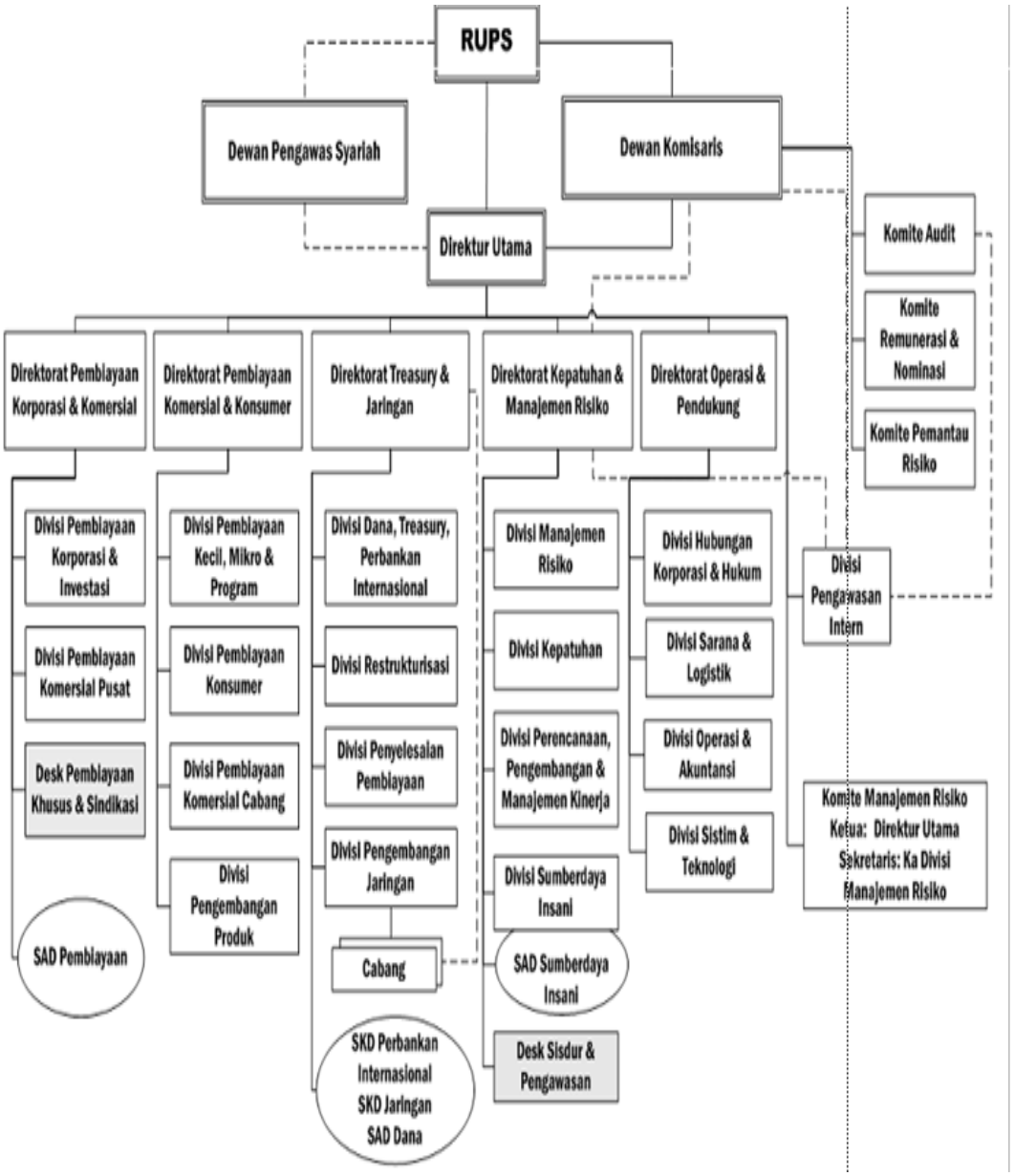
Visi :

Menjadi Bank Syariah Terpercaya Pilihan Mitra Usaha.

Misi :

- Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan
- Mengutamakan penghimpunan dana konsumer dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM
- Merekrut dan mengembangkan pegawai profesional dalam lingkungan kerja yang sehat
- Mengembangkan nilai-nilai syariah universal
- Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri

4.1.4 Deskripsi Jabatan

4.1.4.1 **Struktur Organ GCG : Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)**

RUPS adalah organ perusahaan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan dan memegang segala kewenangan yang tidak diserahkan kepada Direksi, Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas Syariah.RUPS sebagai organ perusahaan merupakan wadah para pemegang saham untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan modal yang ditanam dalam perusahaan, dengan memperhatikan ketentuan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan.Keputusan yang diambil dalam RUPS didasari pada kepentingan usaha perusahaan jangka panjang. RUPS dan atau pemegang saham tidak melakukan intervensi terhadap tugas, fungsi dan wewenang Dewan Komisaris, Dewan Pengawas Syariah serta Direksi dengan tidak mengurangi wewenang RUPS untuk menjalankan hak sesuai dengan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan. Pengambilan keputusan RUPS dilakukan secara wajar dan transparan.Pada RUPS dan RUPSLB tahun 2009 telah dilakukan pemberitahuan dan undangan bagi pemegang saham sesuai ketentuan yang berlaku.BSM memiliki tatacara penyelenggaraan RUPS dimana disebutkan bahwa agenda acara RUPS disampaikan beserta undangan RUPS.RUPS mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris. RUPS memiliki wewenang mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi, mengevaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi, mengesahkan perubahan Anggaran Dasar, memberikan persetujuan atas laporan tahunan, menetapkan alokasi penggunaan laba, menunjuk akuntan publik, serta menetapkan jumlah dan

jenis kompensasi serta fasilitas. Selama tahun 2009, BSM menyelenggarakan 1 (satu) kali RUPS yaitu RUPS Tahunan.

A. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris berjumlah 3 (tiga) orang sehingga menyamai (tidak melebihi) jumlah Direksi yang terdiri atas Komisaris Utama dan 2 (dua) orang anggota Komisaris. Komisaris Independen berjumlah 2 (dua) orang (66,67%). Penggantian/pengangkatan Dewan Komisaris langsung melalui RUPS, dikarenakan Komite Remunerasi dan Nominasi belum terbentuk (target realisasi Triwulan II/ 2007). Satu orang Komisaris merangkap jabatan Pejabat Eksekutif pada Bank Mandiri (pengecualian karena penugasan dari Pemegang Saham Pengendali – Bank BUMN).

Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Audit untuk memastikan berjalannya tata kelola perusahaan yang baik, di mana secara keseluruhan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab Dewan Komisaris telah berjalan dengan baik.

B. Direksi

Komitmen Direksi untuk melaksanakan GCG terus ditegaskan di mana yang terakhir adalah pembuatan Surat Edaran (SE) untuk jajaran BANK SYARIAH MANDIRI agar mematuhi PBI tentang GCG. Di samping itu, akan disosialisasikan Piagam (charter) GCG merevisi SKB dan menyesuaikan dengan pelaksanaan GCG induk perusahaan Bank Mandiri. Salah seorang Direksi ditetapkan sebagai Direktur Kepatuhan yang juga memantau implementasi GCG dan membawahi Divisi Manajemen Risiko, Pengembangan Produk, Sistem

Teknologi, dan Desk Sisdur dan Pengawasan Pembiayaan. Penggantian dan atau pengangkatan Direksi langsung melalui RUPS karena Komite Remunerasi dan Nominasi masih dalam proses pembentukan. Direksi telah mematuhi komitmen untuk menjalankan kegiatan Bank secara prudent, sesuai dengan prinsip syariah dan atas setiap hasil audit baik intern maupun ekstern selalu ditindak lanjuti.

C. Dewan Komisaris (Dekom)

Dewan Komisaris BANK SYARIAH MANDIRI telah memenuhi fit & proper test BI, UU Perseroran Terbatas dan ketentuan GCG, dengan komposisi :

a. Komisaris Utama (Komisaris Independen)
b. Anggota Komisaris (Komisaris Independen)
c. Anggota Komisaris (penugasan dari Bank Mandiri)

Secara keseluruhan Dekom yang berjumlah 3 orang telah memenuhi GCG (66,67% Komisaris Independen). Dekom telah dilengkapi dengan Komite Audit yang menunjang tugas pengawasan, sehingga tanggung jawabnya dapat terselenggara secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaan tugasnya Dekom dibantu oleh seorang Senior Advisor dan Komite-komite.

D. Direksi

Sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, Direksi bertanggung jawab penuh atas kepengurusan perusahaan untuk menjalankan prinsip perbankan yang sehat termasuk mengimplementasikan visi, misi, strategi, sasaran usaha, serta rencana jangka panjang dan jangka pendek sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan kriteria yang ditetapkan oleh Otoritas Pengawas Bank. Komposisi Direksi terus dievaluasi sesuai dengan perkembangan BANK SYARIAH

MANDIRI , dimana saat ini terdiri atas Direktur Utama dan dua Direktur Bidang. Ketiga Direktur yang berasal dari Bank Mandiri merupakan pengecualian GCG karena penugasan dari Pemegang Saham Pengendali–Bank BUMN. Direksi BANK SYARIAH MANDIRI telah memenuhi fit & proper test BI, UU Perseroran Terbatas dan ketentuan GCG. Komposisi 3 (tiga) Direksi adalah :

a. Direktur Utama (penugasan dari Bank Mandiri)
b. Direktur Operasional dan Pendukung (penugasan dari Bank Mandiri)
c. Direktur Kepatuhan dan Manajemen Risiko (penugasan dari Bank Mandiri)

Secara keseluruhan Direksi berdomisili di Jakarta dan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 2 (dua) orang Senior Executive Vice President (SEVP) dimana beban penugasan setingkat Direksi, kecuali tanggung jawab dan wewenang jabatan dibedakan dengan Direksi.

Tugas dan tanggung jawab Direksi adalah bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan kepengurusan Bank, mengelola Bank sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya sebagaimana diatur dalam AD/ART perusahaan, melaksanakan prinsip-prinsip GCG dalam setiap kegiatan usaha Bank pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi serta mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham.

E. Direktur Kepatuhan

Tanggung jawab Direktur Kepatuhan telah sesuai dengan PBI yang berlaku maupun best practices perbankan. Optimalisasi peran Direktur Kepatuhan

terus ditingkatkan terutama kelanjutannya sebagai pengurus Forum Komunikasi Direktur Kepatuhan Perbankan (FKDKP). Di samping itu, terkait dengan pemastian kepatuhan terhadap pengelolaan harta kekayaan (asset) bank yaitu pembiayaan, penempatan dana, dan pengadaan barang & jasa telah diterapkan sertifikasi pengujian kepatuhan melalui penerbitan Sertifikat Kepatuhan (Compliance Certificate) yang pelaksanaannya pada unit bisnis ditugaskan kepada fungsi Pengawas Kepatuhan dan Prinsip Mengenal Nasabah (PKP) Cabang maupun Divisi. Seluruh ketentuan eksternal yang berlaku telah dipatuhi dengan baik dan tidak ada sanksi hukum pelanggaran terhadap BANK SYARIAH MANDIRI terutama atas ketentuan BI maupun fatwa DSN. Optimalisasi fungsi kepatuhan BANK SYARIAH MANDIRI terus disempurnakan sejalan dengan perkembangan organisasi BANK SYARIAH MANDIRI .

F. Komite-Komite

BANK SYARIAH MANDIRI diwajibkan membentuk Komite Audit, Komite Pemantau Risiko, Komite Remunerasi, dan Komite Nominasi. Dari keempat Komite-komite di bawah Komisaris tersebut yang telah dibentuk dan berfungsi dengan baik adalah Komite Audit dengan komposisi :

a. Ketua Komite (Komisaris Independen)
b. Anggota Komite (pihak independen berpengetahuan Perbankan)
c. Anggota Komite (pihak independen berpengetahuan Keuangan/Akuntansi)

Komite Audit telah ikut serta dalam setiap rapat Komisaris dan Direksi yang telah berjalan rutin dan dihadiri minimal 2 (dua) orang anggota atau 66,67%

dimana keputusan rapat selama ini diambil secara musyawarah mufakat. Pada dasarnya Komite Audit BANK SYARIAH MANDIRI sudah sesuai dengan tuntutan GCG, namun demikian beberapa komite lainnya (Komite Pemantau Risiko, Komite Remunerasi dirangkapkan dengan Komite Nominasi) sedang dalam pembentukan dan ditargetkan pada tahun 2007.

G. Dewan Pengawas Syariah (DPS)

DPS dibentuk oleh BANK SYARIAH MANDIRI berdasarkan pengesahan RUPS setelah adanya Keputusan Dewan Syariah Nasional (DSN) dan persetujuan BI. Tujuan dan tugas utamanya adalah mewakili pihak DSN untuk membantu independensi fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan fatwa-fatwa DSN. DPS juga bertugas mengarahkan, memeriksa dan mengawasi kegiatan Bank guna menjamin bahwa Bank telah beroperasi sesuai dengan aturan dan prinsip-prinsip syariah. Saat ini DPS beranggotakan 3 (tiga) orang dengan komposisi :

a. Ketua DPS (pihak independen berpengetahuan fiqih syariah)
b. Anggota DPS (pihak independen berpengetahuan fiqih dan ekonomi syariah)
c. Anggota DPS (pihak independen berpengetahuan perbankan syariah)

DPS terus meningkatkan perannya terhadap pelaksanaan operasional Bank secara keseluruhan dalam laporan publikasi Bank dan mengkaji produk/jasa baru yang belum ada fatwanya untuk dimintakan kepada DSN. Laporan hasil pengawasan syariah dibuat mengikuti ketentuan yang berlaku untuk disampaikan kepada Direksi, Komisaris, DSN, dan BI

H. Divisi Kepatuhan dan Penerapan Prinsip Mengenal Nasabah (DKP)

Direktur Kepatuhan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Divisi Kepatuhan dan Penerapan Prinsip Mengenal Nasabah (DKP), yang pembentukannya mengacu kepada PBI tentang GCG. DKP melalui petugas Pengawas Kepatuhan Prinsip Mengenal Nasabah (PKP) sebagai organ DKP yang ditempatkan di Cabang bertugas untuk memastikan kepatuhan serta prudensialitas telah berjalan di Cabang serta mencegah terjadinya Non-compliance terhadap seluruh aktivitas operasional Cabang yang harus sesuai (compliant) dengan ketentuan intenal maupun eksternal. Pada hakekatnya DKP memastikan bahwa pelaksanaan GCG, Compliance, Know Your Customer Principle (KYCP) serta pengawasan melekat telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam rangka menerapkan pengawasan melekat.

I. Divisi Manajemen Risiko (DMR)

Bank Syariah Mandiri (BANK SYARIAH MANDIRI) menghadapi risiko-risiko dalam melakukan aktifitas bisnisnya. Risiko-risiko yang dihadapi oleh BANK SYARIAH MANDIRI meliputi risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, risiko operasional, risiko hukum, risiko reputasi, risiko kepatuhan, dan risiko strategik. Secara sistematis dan berkesinambungan, BANK SYARIAH MANDIRI selama tahun 2006 telah melakukan langkah-langkah dalam menerapkan sistem manajemen risiko yang efektif, efisien dan terpadu.

J. Divisi Pengawasan Intern (DPI)

Mematuhi Peraturan Bank Indonesia No. 1/6/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 tentang Penugasan Direktur Kepatuhan (Compliance Director) dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum, sejak awal beroperasinya BANK SYARIAH MANDIRI telah membentuk Divisi Pengawasan Intern (DPI) yang menjalankan fungsi Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama, dan memiliki jalur komunikasi dengan Dewan Komisaris maupun Direktur Kepatuhan. Aktivitas utama Divisi Pengawasan Intern (DPI) adalah melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap seluruh aspek operasional dan pembiayaan yang berbasis risiko (risk-based audit), dengan misi protektif, konstruktif dan konsultatif. Untuk menjamin mutu/kualitas jasa audit yang dilakukan, Divisi Pengawasan Intern telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2000 untuk Quality Management System yang diberikan oleh lembaga internasional Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA) untuk masa 26 Maret 2004 – 25 Maret 2007, dan dikaji ulang (surveillance visit) setiap 6 bulanan. Selanjutnya, sebagai upaya untuk mempertahankan kualitas, akan dilakukan renewal certificate assessment ISO pada bulan April 2007. Sebagai wujud komitmen manajemen terhadap penerapan GCG, maka Divisi Pengawasan Intern senantiasa memonitor tindak lanjut setiap rekomendasi hasil audit internal maupun eksternal agar tercipta perbaikan kinerja dan sistem kerja BANK SYARIAH MANDIRI . Penyempurnaan pedoman pengawasan intern terus dilakukan antara lain dengan

revisi Piagam Audit Intern (Internal Audit Charter) per 27 April 2005 dan perbaikan manual-manual mutu. Salah satu terobosan dalam mengukur efektivitas pengendalian intern dan risiko atas setiap unit kerja (divisi maupun cabang) yang diaudit adalah penyempurnaan dan penerapan rating system, yaitu Internal Control Scoring (ICS) mulai tahun 2007.

K. Unit Kerja (Divisi & Cabang) Lain

Sesuai Indonesian Banking Sector Code, organisasi yang terlibat dalam penerapan GCG selain manajemen juga mencakup Unit Bisnis, Operasional dan pendukung lainnya serta Cabang. Hal ini mencerminkan bahwa secara struktural penerapan GCG disokong oleh seluruh jajaran perusahaan dan menjadi mutlak, sehingga tidak dapat ditawar-tawar. Oleh karenanya GCG harus dijalankan secara maksimal sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

L. Independensi Dewan Komisaris

Anggota Dewan Komisaris BSM telah memenuhi jumlah, komposisi, kriteria dan independensi sesuai Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 yang diubah dengan PBI Nomor 8/14/2006 dimana jumlah anggota Dewan Komisaris BSM saat ini adalah 4 (empat) orang. 2 (dua) orang diantaranya atau sama dengan 50% anggota Dewan Komisaris adalah Komisaris Independen. Penggantian dan pengangkatan anggota Dewan Komisaris telah memperhatikan rekomendasi dari Komite Remunerasi dan Nominasi.Setiap anggota Dewan Komisaris tidak memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat kedua dengan anggota Dewan Komisaris lainnya dan/atau anggota Direksi.

M. Pengawasan dan Rekomendasi Dewan Komisaris

a. Kinerja keuangan
b. Kerangka Manajemen Risiko
c. Tindak lanjut atas hasil pemeriksaan audit internal dan eksternal termasuk hasil pemeriksaan Bank Indonesia
d. Implementasi KYC dan AML
e. Kecukupan sistem pengendalian
f. Permodalan BSM harus mampu mendukung rencana ekspansi bisnis dan pertumbuhan yang ingin dicapai.
g. Peningkatan kualitas aktiva produktif dengan melanjutkan langkah-langkah secara lebih konkrit dan berkesinambungan dalam berbagai hal terkait.
h. Peningkatan kinerja Bank melalui evaluasi dan *review* terhadap berbagai kebijakan
i. Peningkatan rentabilitas melalui hal-hal sebagai berikut:
j. Penetapan mekanisme mempertahankan posisi likuiditas dan tingkat pertumbuhan Dana Pihak Ketiga
k. Pemantauan secara konsisten terhadap pemeliharaan PDN, dan pengendalian portofolio valuta asing.
l. Penggalian penyebab utama atas temuan oleh Internal Audit dan pengidentifikasian 8 risiko perbankan di dalam temuan-temuan audit.
m. Peningkatan pemahaman risiko dan adanya fungsi waskat di dalam manajemen risiko Bank.

n. Pemisahan fungsi otorisasi dan berjalannya komunikasi antar jenjang.
o. Pemaksimalan fungsi Pengawas Kepatuhan dan Prinsip Mengenal Nasabah (PKP).
p. Penetapan ke dalam KPI, *zero* DMTL dan hasil *audit scoring* di setiap unit kerja.
q. Optimalisasi pemanfaatan *E-Learning* sehingga berkorelasi dengan peningkatan kompetensi pegawai.

Dewan Komisaris BSM secara proaktif melakukan pengawasan dan memberikan masukan kepada Direksi.Pengawasan dilakukan secara langsung termasuk memantau tindak lanjut atas rekomendasi Dewan Komisaris kepada Direksi, maupun melalui komite-komite yang dibentuk. Selama tahun 2009, Dewan Komisaris BSM telah melakukan pengawasan terhadap: Dalam rangka mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan, meningkatkan peran intermediasi BSM, serta mempertahankan kondisi kesehatan BSM, Dewan Komisaris merekomendasikan perlunya dilakukan upaya perbaikan sekaligus pemeliharaan kinerja BSM yang mencakup faktor-faktor sebagai berikut: Upaya-upaya perbaikan kinerja tersebut di atas tentu akan dapat diwujudkan sejalan dengan upaya BSM untuk mempertahankan dan terus meningkatkan penerapan prinsip-prinsip manajemen bank yang sehat, mencakup pelaksanaan manajemen umum, sistem pengendalian intern, manajemen risiko, serta kepatuhan BSM terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.5 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perbankan syariah dapat dipandang sebagai wahana bagi masyarakat modern untuk membawa kepada, paling tidak, pelaksanaan dua ajaran al-Qur'an yaitu: pertama adalah prinsip ta'awun, dalam (Q.S 5:2) sebagai berikut;

يَبْتَغُونَ الْحَرَامَ الْبَيْتَ آمِّينَ وَلا الْقَلآئِدَ وَلاَ الْهَدْيَ وَلاَ الْحَرَامَ الشَّهْرَ وَلاَ اللّهِ شَعَآئِرَ واْتُحِلُّ لاَ آمَنُواْ الَّذِينَ أَيُّهَا يَا أَن الْحَرَامِ لْمَسْجِدِا عَنِ صَدُّوكُمْ أَن قَوْمٍ شَنَآنُ يَجْرِمَنَّكُمْ وَلاَ فَاصْطَادُواْ حَلَلْتُمْ وَإِذَا وَرِضْوَانًا رَّبِّهِمْ مِّن فَضْلاً الْعِقَابِ شَدِيدُ اللّهَ إِنَّ اللّهَ وَاتَّقُواْ وَالْعُدْوَانِ الإِثْمِ عَلَى تَعَاوَنُواْ وَلاَ وَالتَّقْوَى الْبرِّ عَلَى وَتَعَاوَنُواْ تَعْتَدُواْ

Ta'awun yaitu salimah, membantu dan saling berkerjasama diantara anggota masyarakat untuk kebaikan. Kedua adalah prinsip menghindari al-ikhtina dalam (Q:S 4:29) sebagai berikut:

إِنَّ سَكُمْأَنْفُ تَقْتُلُوا وَلا مِنْكُمْ تَرَاضٍ عَنْ تِجَارَةً تَكُونَ أَنْ إِلا بِالْبَاطِلِ بَيْنَكُمْ أَمْوَالَكُمْ تَأْكُلُوا لا آمَنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا رَحِيمًا بِكُمْ كَانَ اللَّهَ

Al-ikhtina yaitu menahan uang (dana) dan membiarkannya menganggur (idle) dan tidak berputar dalam transaksi yang bermanfaat bagi masyarakat umum.Hal-hal yang berkenaan dengan bank syariah yang meliputi pengertian bank syariah, konsep operasional bank syariah dan sistem operasional bank syariah.

Secara garis besar, kegiatan operasional bank syariah ditentukan oleh hubungan aqadyang terdiri dari lima konsep dasar aqad. Bersumber dari lima akad inilahdapat ditentukan produk-produk lembaga keuangan bank syariah untuk dioperasionalkan. Kelima konsep tersebut adalah: (1) sistem simpanan, (2) bagi hasil, (3) margin keuntungan, (4) sewa, dan (5) jasa (fee).

1. Prinsip pinjaman murni (al-wadi'ah)

Prinsip simpanan murni merupakan fasilitas yang diberikan oleh bank syariah untuk memberikan kesempatan kepada pihak yang kelebihan dana untuk menyimpan dananya dalam bentuk wadi'ah. Fasilitas wadi'ahbiasa diberikan untuk tujuan investasi guna mendapatkan keuntungan seperti halnya giro dan tabungan.

2. Prinsip bagi hasil (syirkah)

   Sistem ini adalah suatu sistem yang meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara penyedia dana dan pengelola dana. Bentuk produk yang berdasarkan prinsip ini adalah mudharabah dan musyarakah. Lebih jauh prinsip mudharabahdapat dipergunakan sebagai dasar baik untuk produk pendanaan (tabungan dan deposito) maupun pembiayaan, sedangkanmusyarakah lebih banyak untuk pembiayaan atau penyertaan.

3. Prinsip jual beli (at-tijarah)

   Prinsip ini merupakan suatu sistem yang menerapkan tata cara jual beli, dimana bank akan membeli terlebih dahulu barang yang dibutuhkan atau mengangkat nasabah menjadi agen bank melakukan pembelian barang atas nama bank, kemudian bank menjual barang tersebut kepada nasabah dengan harga sejumlah harga beli ditambah keuntungan (margin).

4. Prinsip sewa (al-ijarah)

   Prinsip ini secara garis besar terbagi kepada dua jenis: (a) ijaroh, sewa murni, seperti halnya penyewaan traktor dan penyewaan alat-alat produk lainnya, (b) bai al takjiriatau ijarah almuntahiya bit tamlik merupakan

penggabungan sewa dan beli, dimana penyewa mempunyai hak untuk memiliki barang pada akhir masa sewa.

5. Prinsip jasa (al-ajr)

   Prinsip ini meliputi seluruh layanan non-pembiayaan yang diberikan bank. Bentuk produk yang berdasarkan prinsip ini antara lain bank garansi, kliring, inkaso, jasa, dan transfer. Secara syariah prinsip ini didasarkan pada konsep al ajr wal umulah.

4.2 Pembahasan Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai uaraian, analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden sebagai sampel. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung yang kemudian diambil 100 orang responden sebagai sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

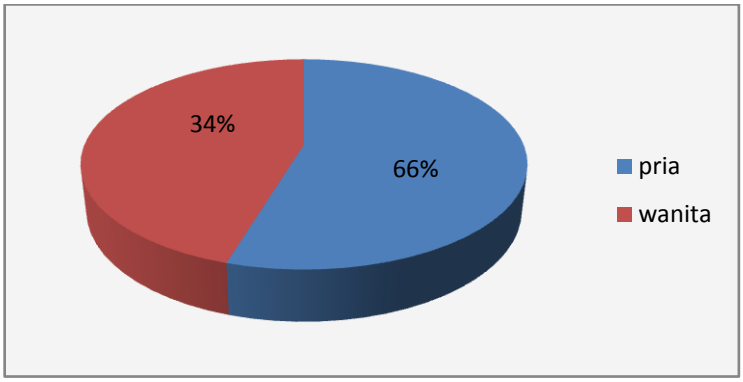
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Pria	66	66
2	Wanita	34	34
Total		100	100,0



Gambar 4.2
Jenis Kelamin

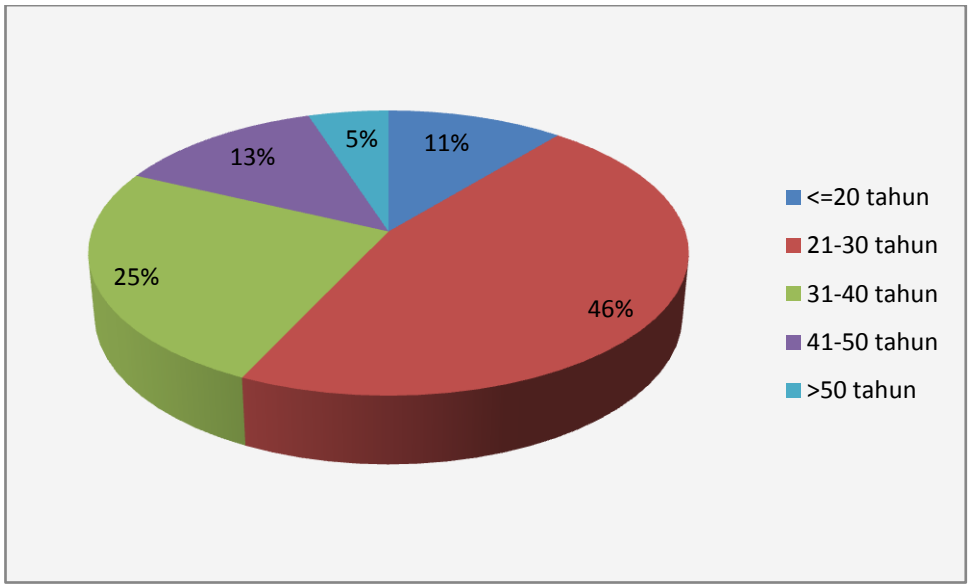
Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 100 orang yang diteliti, 66 orang (66%) diantaranya adalah pria dan 34 orang (34%) diantaranya adalah wanita. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar responden adalah pria. Hal iini di karena perempuan hanya di tempatkan di bagian front office sedangkan selebihnya bagian pria seperti aktifitas clenening service, security dan lain-lain itu dilakukan pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.2
Usia

No	Usia	f	%
1	<=20 tahun	11	11%
2	21-30 tahun	46	46%
3	31-40 tahun	25	25%
4	41-50 tahun	13	13%
5	>50 tahun	5	5%
Total		100	100,0



Gambar 4.3
Usia

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan usia. Dari 100 orang yang diteliti, 11 orang (11%) diantaranya berusia kurang dari 20 tahun, 46 orang (46,0%) diantaranya berusia 21-30 tahun, 25 orang (25%) diantaranya berusia 31-40 tahun, 13 orang (13%) diantaranya berusia 41-50 tahun

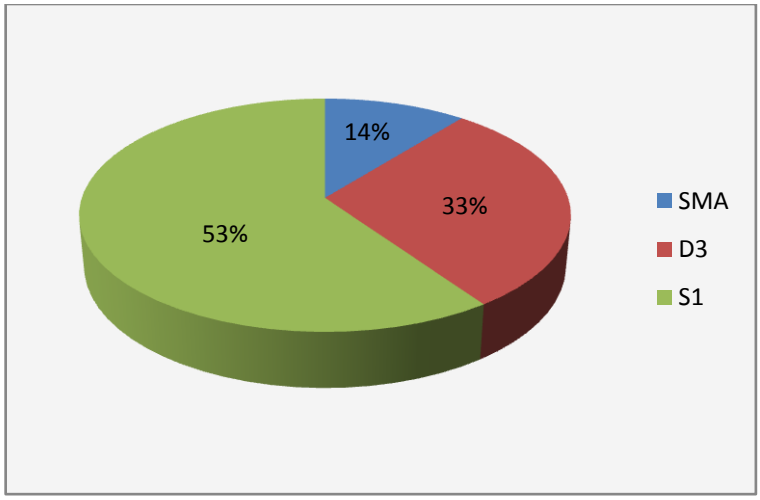
dan 5 orang (5%) diantaranya berusia lebih dari 50 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia antara 21-30 tahun. Hal ini di sebabkan karena pada umur21-30 tahu semangat karyawan masih cukup tinggi sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan juga .

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel dibawah ini berisi keterangan responden berdasarkan pendidikan terkahir :

Tabel 4.3
Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	f	%
1	SMA	14	14%
2	D3	33	33%
3	S1	53	53%
Total		100	100,0



Gambar 4.4
Pendidikan

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan pendidikan. Dari 100 orang yang diteliti, 14 orang (14%) diantaranya memiliki pendidikan SMA, 33 orang (33%) diantaranya memiliki pendidikan D3 dan 53

orang (53%) diantaranya memiliki pendidikan S1. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1. Banyak pendidikan S1 pada Bank Syariah Mandiri mengindikasikan bahwa karyawan harus memiliki tingkat pendidikan yang sesuai kebutuhan , karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan memudahkan manajemen dalam melakukan arahan dalam bekerja.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran dan tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap dimensi dan variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden melalui persentase jumlah skor tanggapan responden.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X_1)

Kecerdasan Emosional Karyawan Bank Syariah Mandiri akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kecerdasan Emosional menggunakan 5 (lima) indikator dan di operasionalisasikan menjadi 10 (lima) butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Kecerdasan Emosional pada karyawan Bank Syariah Mandiri maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan hitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X_1)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
1	**Kesadaran Diri**	**886**	**1000**	**88,6%**	**Sangat Ideal**
2	Pengaturan Diri	771	1000	77,1%	Tinggi
3	Motivasi Diri Sendiri	711	1000	71,1%	Tinggi
4	**Empati**	**686**	**1000**	**68,6%**	**Tinggi**
5	Keterampilan Sosial	773	1000	73,9%	Tinggi
Jumlah		**3887**	**5000**	**77,74%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

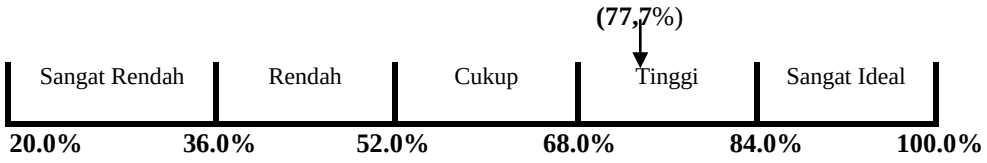
Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Kecerdasasan Emosional. Secara keseluruhan nilai dari variabel diatas sudah termasuk dalam kategori Tinggi,namun dalam hal Skor paling tinggi terdapat pada indikator mengenai kesadaran Diri, dimana Orang dengan kesadaran diri tinggi akan mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri, orang lain, dan kinerja mereka. Dengan demikian, bila orang yang sadar diri mengetahui bahwa dirinya kurang mampu menangani jadwal yang mepet akan lebih berhati-hati merencanakan waktu. Di lain kasus orang yang sadar diri lebih bisa menangani nasabah yang sulit dengan mengatasi perasaanya sendiri dan mengalihkan emosi dan rasa frustasi pada hal yang lebih membangun. Menurut Soemarno Soedarsono, seorang ahli kehormatan Lemhanas dan Ketua Yayasan Vitaniaga menjelaskan bahwa kesadaran diri merupakan upaya perwujudan jati diri pribadi. Seseorang dapat disebut sebagai pribadi yang berjati diri tatkala dalam pribadi orang yang bersangkutan tercermin penampilan, rasa, cipta, dan karsa; sistem nilai

(*value system*), cara pandang (*attitude*), dan perilaku (*behavior*) yang dimiliki. Disamping nilai tertinggi terdapat juga nilai rendah mengenai indikator Empati, Empati dibutuhkan untuk melahirkan rasa saling memahami. Karena itu, cara praktis meraih empati adalah dengan mendengarkan orang lain dengan hati. Anda tidak sekadar mendengar "apa" yang ia sampaikan tetapi mendengarkan "bagaimana" dia menyampaikannya. Perhatikanlah bahasa tubuh yang dia gunakan, itu lebih menggambarkan bagaimana perasaannya sebenarnya. Menurut Eileen R. dan Sylvina S (Kompas, 18 Nop.2006) menjelaskan bahwa empati adalah kegiatan berpikir individu mengenai "rasa" yang dia hasilkan ketika berhubungan dengan orang lain.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut

Gambar 4.5

Garis Kontinum Kecerdasan Emosional (X_1)



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel penggunaan kartu kredit sebesar 77,7% berada diantara interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori Tinggi . Hal ini dapat dimaknai bahwa kecerdasan emosional pada Bank

Syariah Mandiri sudah mampu mengelola kecerdasan emosional secara baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran Kecerdasn Emosional pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (lima) indikator sebagai berikut.

1. Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran Diri

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Kesasdaran Diri yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran Diri

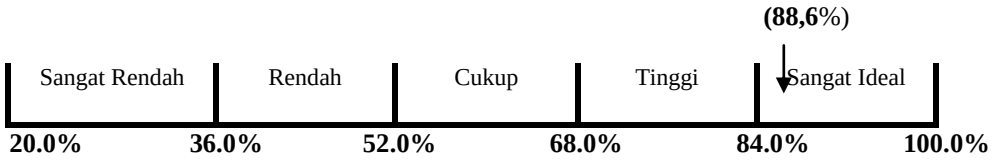
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
1	Selama ini Anda mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tanpa ada paksaaan dari pihak manapun baik itu nasabah maupun pimpinan	51	34	15	0	0	100	436
		255	34	45	0	0	436	
2	Selama ini Anda kurang begitu merespon apa yang di minta nasabah yang kurang sopan kepada anda dalam memberikan pelayananan	0	0	8	34	58	100	450
		0	0	24	136	290	387	
Jumlah Skor Total								886
Persentase Skor								88,6%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kesadaran Diri. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kesadaran Diri adalah 886 . Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 886
- Rata-rata Skor = $\frac{886}{1000}$ x 100%

  = 88,6%

Gambar 4.6
Garis Kontinum Kesadaran Diri



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 88,6 atau 88,6% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Kesadaran Diri berada pada kategori Sangat Ideal. Hal ini berarti karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah memiliki tingkat kesadaran diri sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada para nasabahnya

2. Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Diri

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Pengaturan Diri yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Diri

No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
3	Selama anda menghadapi nasabah yang kurang sopan anda akan berusaha untuk sabar dan mencoba untuk menenangkannya.	49	36	15	0	0	100	434
		245	144	45	0	0	434	
4	Selama ini Anda kurang begitu menerima kritikan yang pedas secara efektif dari para nasabah sehingga membuat emosi anda naik.	0	18	39	31	12	100	337
		0	36	117	124	60	337	
Jumlah Skor Total								771
Persentase Skor								77,1%

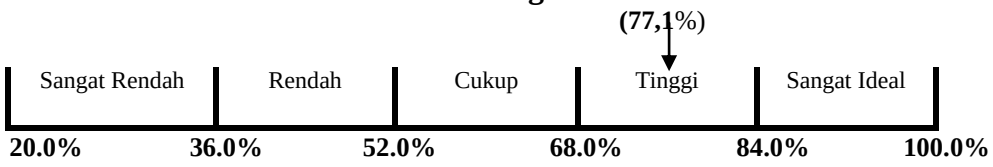
Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengaturan Diri. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pengturan Diri adalah 812. Jumlah skor tersebut

dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 771
- Rata-rata Skor = $\frac{771}{1000}$ x 100%

  = 77,1%

Gambar 4.7
Garis Kontinum Pengaturan Diri



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 771 atau 77,1% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Pengaturan Diri berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti Rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri sudah mampu untuk mengontrol emosinya dengan baik terbukti dari sikap ramah tamah karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung kepada setiap para nasabahnya.

3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Diri Sendiri

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Motivasi Diri Sendiri yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Diri Sendiri

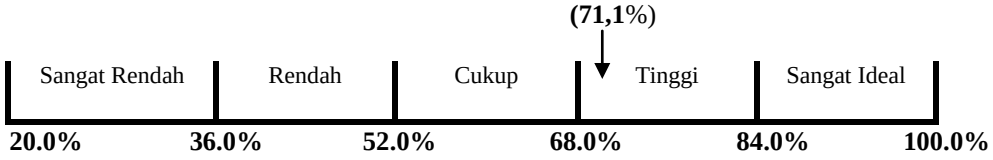
No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
5	Selama Anda bekerja di Bank Syariah Mandiri, pimpinan selalu memberikan suport dalam pengelolaan pekerjaan	10	39	43	8	0	100	
		50	156	129	16	16	351	351
6	Selama ini apa yang di berikan Bank Syariah Mandiri kepada anda belum mencukupi kebutuhan anda sehingga membuat pekerjaan Anda tidak maksimal	0	0	49	42	9	100	
		0	0	147	168	45	360	360
Jumlah Skor Total								711
Persentase Skor								71,1%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengaturan Diri. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Motivasi Diri Sendiri adalah 711. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 711
- Rata-rata Skor = = $\frac{771}{1000}$ x 100%

  = 71,1%

Gambar 4.8
Garis Kontinum Mengenai Motivasi Diri Sendiri



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 711 atau 71,1% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Motivasi Diri Sendiri berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung Rata-rata sudah merasa puas dengan apa yang diberikan Bank Syariah Mandiri kepada Mereka. Hal ini terbukti adanya tunjangan-tunjangan kepada mereka seperti adanya tunjangn hari raya dan tunjangan hari tua.

4. Tanggapan Responden Mengenai Empati

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Empati yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

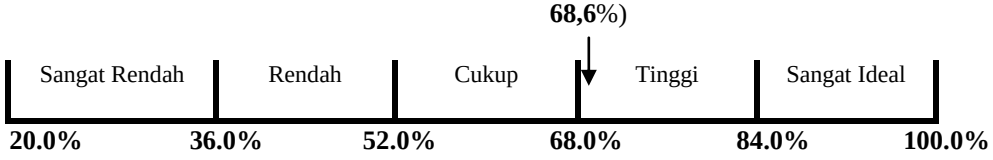
Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengengenai Empati

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktul	Skor Rata-rata
7	Selama Anda bekerja di Bank Syariah Mandiri, pimpinan selalu memberikan suport dalam pengelolaan pekerjaan	10	33	39	18	0	100	335
		50	132	117	36	0	335	
8	Selama ini apa yang di berikan Bank Syariah Mandiri kepada anda belum mencukupi kebutuhan anda sehingga membuat pekerjaan Anda tidak maksimal	0	8	43	39	10	100	351
		0	16	129	156	50	351	
Jumlah Skor Total								686
Persentase Skor								68,6%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Empati. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Empati adalah 686. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 686
- Rata-rata Skor = $\frac{686}{1000}$ x 100%
- = 68,6%

Gambar 4.9
Garis Kontinum Empati



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 686 atau 68,6% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Empati berada pada kategori Tinggi. Hal ini bererti karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah memiliki sikap peduli satu sama lain, hal ini bisa dilihat apabila ada temennya yang sakit maka temen yang lainnya akan menjenguknya.

5. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Sosial

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Keterampilan Sosial yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengengenai Keterampilan Sosial

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Rata-rata
9	Selama ini Anda sudah mampu mengendalikan para nasabah yang kurang sopan sehingga nasabah mengerti apa yang ada yang harus dilakukannya.	12	31	39	18	0	100	337
		60	124	117	36	0	337	
10	Selama ini Anda belum bisa berinteraksi dengan lancar sehingga apa yang di sampaikan	0	0	15	34	51	100	436
		0	0	45	136	255	402	

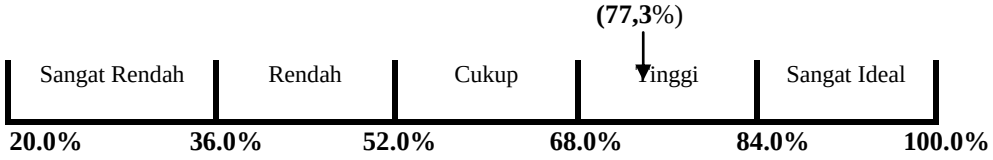
	kurang di mengerti oleh nasabah maupun teman kerja anda.							
Jumlah Skor Total								773
Persentase Skor								77,3%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Keterampilan Sosial. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Keterampilan Sosial 773. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 773
- Rata-rata Skor = $\frac{773}{1000}$ x 100%

  = 77,3%

Gambar 4.10
Garis Kontinum Keterampilan Sosial



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 773 atau 77,3% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Keterampilan Sosial berada pada kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan Bank Syariah Mandiri selalu sopan dan Rama tamah dalam melayani para nasabahnya.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Spiritual (X_2)

Kecerdasan Spiritual Karyawan Bank Syariah Mandiri akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kecerdasan Spiritual diukur menggunakan 5 (empat) indikator dan di operasionalisasikan menjadi 10 (empat) butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Kecedasan Spiritual karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan hitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tabel berikut ini

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Spiritual (X_2)

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Kejujuran	772	1000	77,2%	Tinggi
2	**Keterbukaan**	**884**	**1000**	**88,4%**	**Sangat Ideal**
3	Pengetahuan diri	771	1000	77,1%	Tinggi
4	Fokus pada kontribusi	700	1000	70%	Tinggi
5	**Spiritual non dogmatis**	**684**	**1000**	**68,4%**	**Tinggi**
Jumlah		**3811**	**5000**	**76,22%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

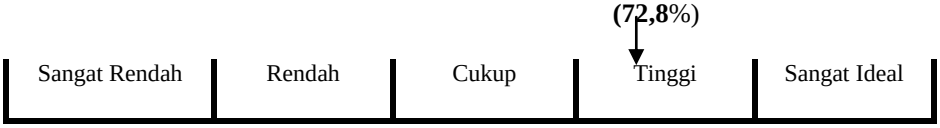
Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden mengenai Kecerdasasan Spiritual. Secara keseluruhan nilai dari variabel diatas sudah termasuk dalam kategori Tinggi, namun dalam hal ini sudah ada yang

mendapat nilai Paling tinggi atau Sangat Ideal mengenai Keterbukaan, Keterbukaan sangat penting dalam berkomunikasi. Sikap keterbukaan di antara para karyawan maupun nasabah akan dapat melancarkan informasi. Dengan keterbukaan itu, karyawan akan dapat menyerap berbagai kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Dan dengan itu pula karyawan akan bersikap dan berperilaku mau menghargai perbedaan yang dimiliki oleh nasabah ataupun karyawan yang lainnya. Sikap keterbukaan juga akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Johnson (1981) menunjukkan bahwa individu yang mampu dalam keterbukaan diri (*self disclosure)* akan dapat mengungkapkan diri secara tepat; terbukti mampu menyesuaikan diri *(adaptive),* lebih percaya diri sendiri, lebih kompeten, dapat diandalkan, lebih mampu bersikap positif, percaya terhadap orang lain, lebih objektif, dan terbuka. Disamping nilai tertinggi terdapat juga nilai skor paling Rendah yaitu mengenai Spiritual non Dogmatis dimana niali spiritual yang berasal dari dalam hati, menjadikan manusia kreatif ketika mereka dihadapkan pada masalah pribadi, dan mencoba melihat makna yang terkandung didalamnya, serta menyelesaikannya dengan baik agar memperoleh ketenangan dan kedamaian hati.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut

Gambar 4.11

Garis Kontinum Kecerdasan Spiritual (X_2)



20.0% 36.0% 52.0% 68.0% 84.0% 100.0%

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 72,8 berada diantara interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dimakanai bahwa kecerdasan spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah mampu mengelola Kecerdasan Spiritual secara baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran Kecerdasan Spiritual pada masing-masing indikator.yang diukur menggunakan 5 (lima) indikator sebagai berikut.

1. Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Kejujuran yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengengenai Kejujuran

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Rata-rata
1	Selama ini Anda sudah bisa menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan saat anda menghadapi nasabah Bank Syariah Mandiri	12	30	40	18	0	100	336
		60	120	120	36	0	336	

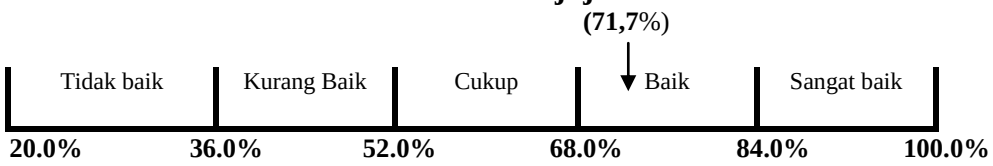
2	Selama ini Anda tidak bisa berkakata konsisten saat anda menghadapi tekanan dari nasabah	0	0	15	34	51	100	436
		0	0	45	136	255	436	
Jumlah Skor Total								772
Persentase Skor								77,2%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kejujuran. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kejujuran adalah 772. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 772
- Rata-rata Skor = $\frac{772}{1000}$ x 100%

  = 77,2%

Gambar 4.12
Garis Kontinum Kejujuran



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 77,2atau 77,2% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Kejujuran berada pada kategori Tinggi. Hal ini Telah sesuai dengan Visi dan Misi Bank Manddiri Syariah yaitu Menjadi bank syariah terpercaya pilhan mitra usah,

mengembangkan nilai-nilai syariah universal dan menyelenggarakan operasional bank sesuai standar yang sehat.

2. Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Keterbukaan yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengengenai Keterbukaan

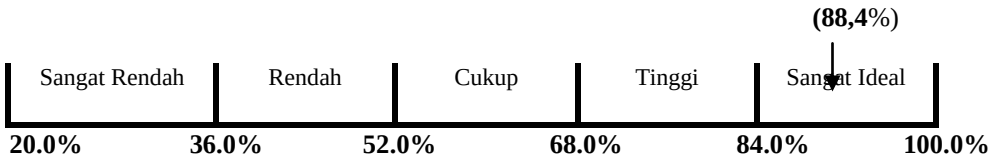
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Rata-rata
3	Selam ini Anda bersikap terbuka kepada sesama karyawan Bank Syariah Mandiri tentang masalah yang di hadapi oleh perusahaan	51	34	15	0	0	100	436
		255	136	45	0	0	436	
4	Selam ini Anda kurang siap dalam menghadapi persoalan hidup yang anda alami ketika bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung	0	0	9	34	57	100	448
		0	0	27	136	285	448	
Jumlah Skor Total								884
Persentase Skor								88,4%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Keterbukaan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Keterbukaan adalah 884. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 884
- Rata-rata Skor = $\frac{884}{1000}$ x 100%

  = 88,4%

Gambar 4.13
Garis Kontinum Keterbukaan



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 884 atau 88,4% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Pengaturan Diri berada pada kategori Sangat Ideal. Hal ini Berarti telah sesuai dengan apa yang menjadi Misi Bank Syariah Mandiri yaitu Menyelenggarakan Operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.

3. Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Diri

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Pengaturan Diri yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengengenai Pengetahuan Diri

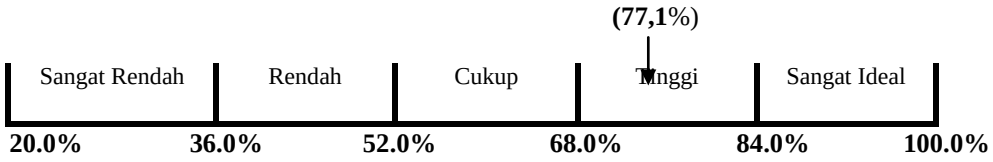
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Rata-rata
5	Selama ini Anda sudah mengetahui dan memperhatikan mengenai sifat-sifat nasabah yang baik dan benar.	49	36	15	0	0	100	434
		245	144	45	0	0	434	
6	Selama ini Anda kurang begitu memperhatikan tentang lingkungan tempat kerja Anda kerja yaitu Bank Syariah Mandiri	0	18	39	31	12	100	337
		0	36	117	124	60	337	
Jumlah Skor Total								771
Persentase Skor								77,1%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengetahuan Diri. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pengetahuan Diri adalah 771. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 771
- Rata-rata Skor = $\frac{771}{1000}$ x 100%

  = 77,1%

Gambar 4.14
Garis Kontinum Pengetahuan Diri



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 771 atau 77,1% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Pengetahuan Diri berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah memiliki skill atau kemampuan yang tinggi, ini bisa dilihat dari jumlah karyawan Bank Syariah Mandiri yang rata-rata berpendidikan tinggi yaitu S1.

4. Tanggapan Responden Mengenai Fokus Pada Kontribusi

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Fokus Pada Kontribusi yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengengenai Fokus Pada Kontribusi

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Rata-rata
7	Selama ini Anda selalu bisa dalam membangun kesadaran diri tentang pekerjaan yang anda lakukan sehingga kerjaaan	10	39	43	8	0	100	351
		50	156	129	16	0	351	

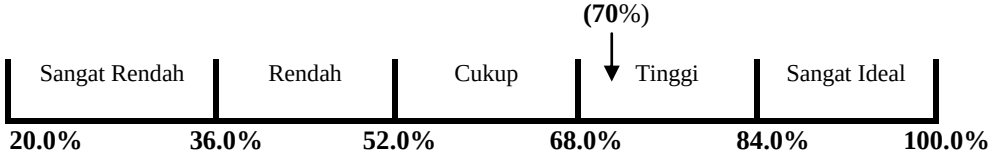
	yang anda lakukan di bank tepat pada waktunya							
8	Selam ini Anda kurang begitu mengenal dan kurang fokus dalam pekerjaan anda sehingga membuat pekerjaan anda sering tidak tepat pada waktunya	0	8	43	39	10	100	351
		0	16	129	156	50	351	
Jumlah Skor Total								700
Persentase Skor								70%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Fokus pada kontribusi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pengturan Diri adalah 700. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 700
- Rata-rata Skor = $\frac{700}{1000}$ x 100%

  = 70%

Gambar 4.15
Garis Kontinum Fokus pada Kontribusi



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 700 atau 70% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Fokus pada Kontribusi berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri sudah memberikan Kontribusi tinggi sehingga memberikan hal positif bagi Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

5. Tanggapan Responden Mengenai Spiritual Non Dogmatis

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada Spiritual Non Dogmatis yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengengenai Spiritual Non Dogmatis

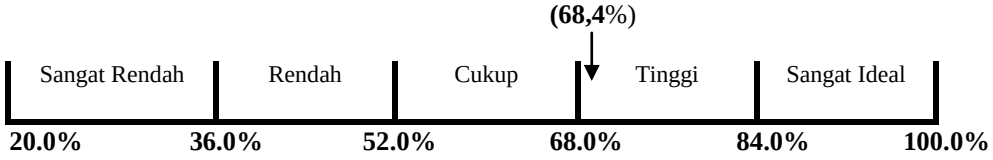
No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
9	Selama ini Anda sudah siap menghadapi pandangan hidup dalam menghadapi persoalan hidup yang anda alami di tempat di tempat kerja anda yaitu Bank Syariah Mandiri.	8	41	43	8	0	100	
		40	164	129	16	0	349	349
10	Selam inii Anda kurang siap dalam menghadapi dan memanfaatkan peristiwa yang anda alami di Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung	0	18	39	33	10	100	
		0	40	132	100	55	335	335
Jumlah Skor Total								684
Persentase Skor								68,4%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Spiritual Non Dogmatis. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Spiritual Non Dogmatis 684. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 684
- Rata-rata = $\frac{686}{1000}$ x 100%

  = 68,4%

Gambar 4.16
Garis Kontinum Spiritual Non Dogmatis



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 68,4 atau 68,4% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian Spiritual Non Dogmatis berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah mampu bersikap flexibel dan sudah memiliki tingkat kesadaran tinggi.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan Bnak Mandiri Syariah Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja Karyawan 8 indikator dan di operasionalisasikan menjadi 16 (enam belas) butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	*Quantity of Work*	700	1000	70%	Tinggi
2	***Quality of Work***	**684**	**1000**	**68,4%**	**Tinggi**
3	*Job Knowledge*	770	1000	77%	Tinggi
4	***Creativeness***	**787**	**1000**	**78,7%**	**Tinggi**
5	*Cooperation*	771	1000	77,1%	Tinggi
6	*Dependability*	702	1000	70,2%	Tinggi
7	***Initiative***	**684**	**1000**	**68,4%**	**Tinggi**
8	*Personal Qualities*	686	1000	68,6%	Tinggi
Jumlah		**5784**	8000	**72,3%**	**Tinggi**

Sumber : Pengolahan Data, 2014

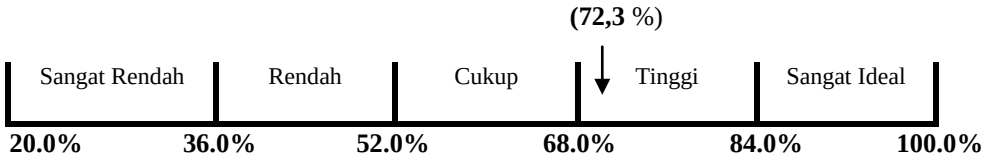
Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Kinerja karyawan. Secara keseluruhan nilai dari variabel diatas sudah termasuk dalam kategori Tinggi,namun dalam hal Skor paling tinggi terdapat pada indikator mengenai *Creativeness*. Begitu pentingnya seseorang itu harus memiliki

sifat kreatif, dalam hal ini di lingkungan kerja. Sebab beberapa para pakar mengatakan orang yang kreatif, pada umumnya mengetahui permasalahan dengan sangat baik dan disiplin, biasanya dapat melakukan sesuatu yang menyimpang dari cara-cara tradisional. Proses kreativitas melibatkan adanya ide-ide baru, berguna dan tidak terduga tetapi dapat diimplementasikan. Menurut (munandar, 1995) Kreativitas adalah hasil dari proses interaksi antara individu dan lingkungan. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, dengan demikian baik perubahan di dalam individu maupun dari lingkungan dapat menunjang atau menghambat upaya kretivitas. Disamping skor paling tinggi terdapat pula skor paling rendah yaitu mengenai indikator *Quality of Work* dan *Initiative*. Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangsi para karyawan terhadap perusahaan. Penelitian tedahulu menunjukan bahwan kualiatas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau,1999). Dengan mengambil inisiatif, semua karyawan bisa meningkatkan tansparansi atau visibilitas mereka dalam suatu perusahaan dan memacu peluang-peluang untuk mendapatkan pengakuan, pembelajaran,perkembangan pribadi, promosi,kenaikan gaji, bonus dan peningkatan kinerja yang baik. Dengan memusatkan perhatian pada apa yang bisa, dan bukannya pada apa yang tidak bisa anda lakukann, dan menekankan kemungkinan-kemungkinan dalam lingkungan pengaruh anda sendiri, anda bisa meningkatkan peluang-peluang anda tidak hanya yang akan berpengaruh besar pada pekerjaan anda, tapi juga sanggup menggambangkan keterampilan-keterampilan anda pada basis yang selama ini anda kuasai sebelum

anda menerapkannya dalam wilayah yang lebih luas dan memperoleh perubahan-perubahan yang lebih baik abadi di dalam departemen, divisi atau perusahaan anda.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 4.17
Garis Kontinum Kinerja karyawan (Y)



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 72,3 berada pada interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung secara umum berada dikategori Tinggi. Hal ini dapat dimaknai bahwa kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah mampu memperoleh kinerja karyawan secara baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran tentang perilaku konsumtif pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 8 (delapan) indikator sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden Mengenai *Quantity of Work*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada *Quantity of Work* yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengengenai *Quantity of Work*

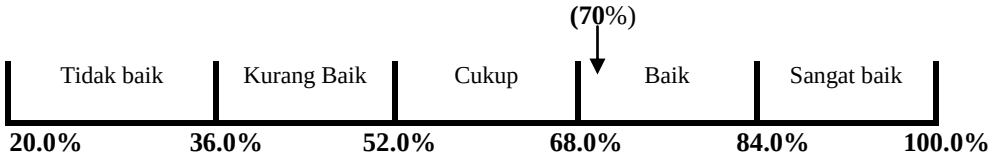
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
1	Selama ini Anda selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tentukan oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung	10	39	43	8	0	100	351
		50	156	129	16	0	351	
2	Selam inii Anda kurang siap dalam menghadapi dan memanfaatkan peristiwa yang anda alami di Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung	0	8	43	41	8	100	349
		0	16	129	164	40	349	
Jumlah Skor Total								700
Persentase Skor								70,%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Quantity of Work*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Quantity of Work* adalah 700. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 700
- Rata-rata Skor = $\frac{700}{1000}$ x 100%

= 70,%

Gambar 4.18
Garis Kontinum *Quantity of Work*



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 700 atau 70,% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Quantity of Work* berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah bisa memenuhi target apa yang di minta oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung, bahkan hasilnya melebihi apa yang di targetkan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

2. Tanggapan Responden Mengenai *Quality of Work*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada *Quality of Work* yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengengenai *Quality of Work*

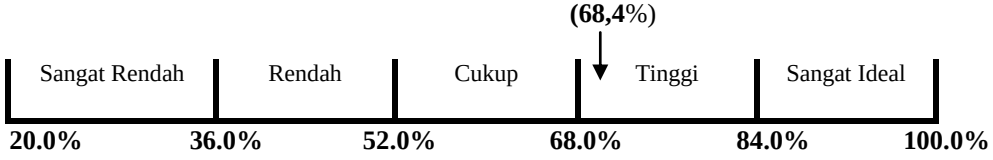
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Rata-rata
3	Selama Anda bekerja anda menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga nasabah tidak lama menunggu	10	32	40	18	0	100	334
		50	128	120	36	0%	334	
4	Selam ini Anda kurang begitu mengusai dengan pekerjaan yang anda lakukan sehingga membuat nasabah lama menunggu	0	8	44	38	10	100	350
		0	16	132	152	50	350	
Jumlah Skor Total								684
Persentase Skor								68,4%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Quality of Work*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Quality of Work* adalah 684. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 684
- Rata-rata Skor = $\frac{686}{1000}$ x 100%

  = 68,4%

Gambar 4.19
Garis Kontinum *Quality of Work*



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 684 atau 68,4% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Quality of Work* berada pada kategori Tinggi. Dilihat dari hasil hasil kuesioner bahwa kualitas karyawan Bank Syariah Mandiri sudah melebihi apa yang di targetkan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

3. Tanggapan Responden Mengenai *Job Knowledge*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada *Job Knowledge* yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengengenai *Job Knowledge*

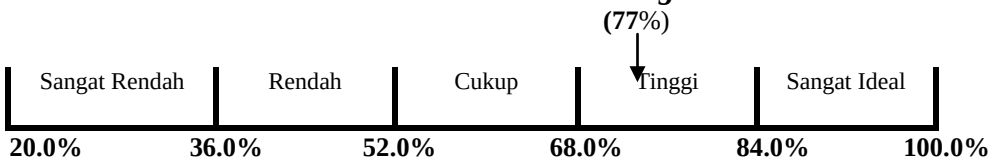
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Rata-rata
5	Selama ini Anda slalu teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga kesalahan-kesalahan yang dilakukan ketika bekerja bisa di minimalisir.	12	30	40	18	0	100	336
		60	120	120	36	0	336	

6	Selama ini Anda belum cukup memiliki pengetahun tentang ekonomi Bank syariah sehingga menghambat kinerja anda	0	0	16	34	50	100	434
		0	0	48	136	250	434	
Jumlah Skor Total								770
Persentase Skor								77%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Job Knowledge*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Job Knowledge* adalah 770. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 770
- Rata-rata Skor = $\frac{770}{1000}$ x 100%
- = 77%

Gambar 4.20
Garis Kontinum *Job Knowledge*



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 770 atau 77% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Job*

Knowledge berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah memiliki skill yang baik yang bisa memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

4. Tanggapan Responden Mengenai *Creativeness*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada *Creativeness* yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengengenai *Creativness*

No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
7	Selama ini Anda memiliki kemampuan dan skill yang sesuai dengan kebutuhan Bank Syariah Mandiri	51	34	15	0	0	100	436
		255	136	45	0	0	436	
8	Selama ini Anda kurang memiliki kemampuan dan skill yang mumpuni dalam bekerja di Bank Syariah Mandiri sehingga hasilnya tidak maksimal	0	8	43	39	10	100	351
		0	16	129	156	50	351	
Jumlah Skor Total								787
Persentase Skor								78,7%

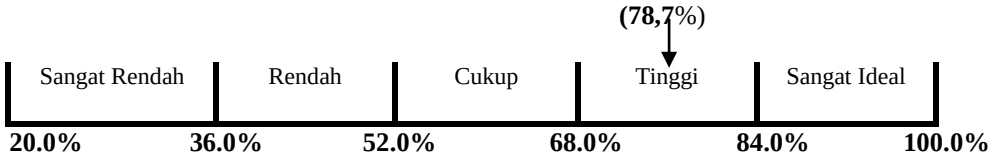
Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Creativeness* Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Creativeness* adalah 787. Jumlah skor

tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 787
- Rata-rata Skor = $\frac{787}{1000}$ x 100%

  = 78,7%

Gambar 4.21
Garis Kontinum *Creativness*



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 787 atau 78,7% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Creativeness* berada pada kategori Tinggi. Hal ini terlihat dari beragam fasilitas yang ditwarkan Bank Syariah Mandiri kepada para nasabahnya yang tidak beda jauh dengan Bank Konvensional seperti bsm giro prima, bsm banking, bsm komunita dan masih banyak yang lainnya.

5. Tanggapan Responden Mengenai *Cooperation*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada ***Cooperation*** yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengengenai *Cooperation*

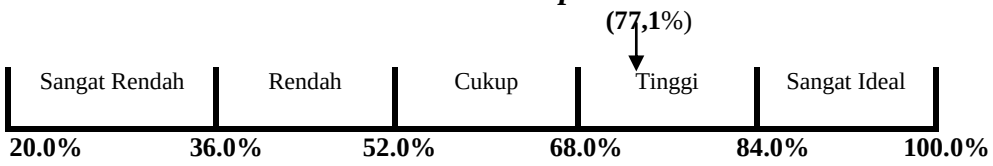
No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
9	Selama ini Anda selalu memikirkan ide-ide baru untuk memudahkan pelayanan terhadap nasabah supaya nasabah merasa puas dengan pelayanan yang di berikan	49	36	15	0	0	100	434
		245	144	45	0	0	434	
10	Selama ini Anda kurang begitu memperhatikan masukan-masukan dari para nasabah untuk memudahkan pelayanannya	0	18	39	31	12	100	337
		0	36	117	124	60	337	
Jumlah Skor Total								771
Persentase Skor								77,1%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Cooperation* Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Cooperation* adalah 771. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 771
- Rata-rata Skor = $\frac{771}{1000}$ x 100%

- = 77,1%

Gambar 4.22
Garis Kontinum *Cooperation*



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 771 atau 77,1% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Cooperation* berada pada kategori Tinggi.Hal ini berarti Rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah bisa bekerja sama satu sama lain terbukti dari hal pelayanan yang memiliki bagian masing-masing untuk memudahkan para nasabahnya.

6. Tanggapan Responden Mengenai *Dependability*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada *Dependability* yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengengenai *Dependability*

No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
11	Selama Anda bekerja di Bank Syariah Mandiri anda selalu masuk dan pulang tepat pada waktunya	10	39	43	8	0	100	351
		50	156	129	36	0	351	
12	Selama ini Anda belum bisa masuk	0	8	43	39	10	100	351

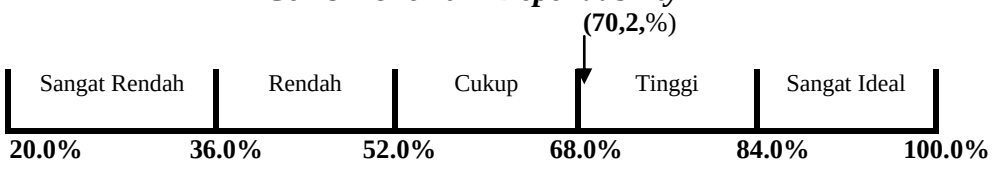
	dan pulang kerja tepat pada waktunya pada Bank Syariah Mandiri	0	16	129	156	50	351	
Jumlah Skor Total								702
Persentase Skor								70,2%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Dependability*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Dependability* adalah 702. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 702
- Rata-rata Skor = $\frac{702}{1000}$ x 100%

  = 70,2%

Gambar 4.23
Garis Kontinum *Dependability*



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 702 atau 70,2% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Dependability* berada pada kategori Tinggi. Hal ini berarti Rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sudah bisa dalam menjalankan disiplin mengenai ketepatan waktu dalam berangkat dan pulang kerja.

7. Tanggapan Responden Mengenai *Initiative*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada *Initiative* yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengengenai *Initiative*

No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
13	Selama ini Anda selalu semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru yang di berikan oleh Bank Syariah Mandiri kepada anda	8	41	43	8	0	100	349
		40	164	129	16	0	349	
14	Selama ini anda kurang begitu bertangguang jawab terhadap tugas-tugas baru yang di berikan Bank Syariah Mandiri	0	18	39	33	10	100	335
		0	36	117	132	50	335	
Jumlah Skor Total								684
Persentase Skor								68,4%

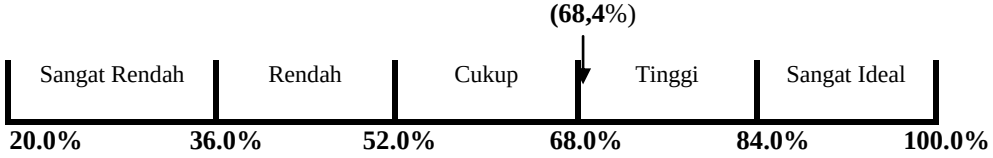
Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Initiative*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Initiative* adalah 68,4. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000

- Skor Aktual = 68,4
- Rata-rata Skor = $\frac{68,4}{1000}$ x 100%

  = 68,4%

Gambar 4.24
Garis Kontinum *Initiative*



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 684 atau 68,4% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Initiative* berada pada kategori Tinggi, Hal ini terbuk ketika kita berada di Bank Syariah Mandiri dengan Antrian yang panjang maka karyawan yang lain akan memberikan inisiatif kepada nasabah untuk memilih cabang Bank Syariah Mandiri terdekat lainnya.

8. Tanggapan Responden Mengenai *Personal Qualities*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator keaslian pada *Personal Qualities* yang terdiri dari 2 item pernyataan sebagai berikut

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengengenai *Personal Qualities*

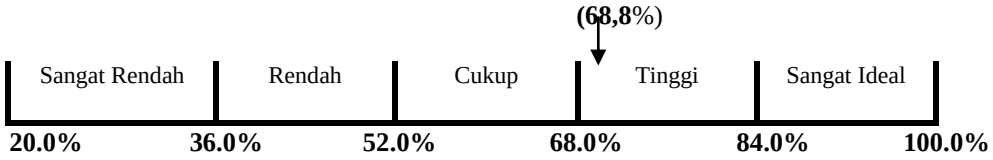
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor Aktual	Skor Rata-rata
15	Selama ini Anda selalu bersikap ramah tamah kepada siapapun baik nasabah lama maupun nasabah yang baru anda kenall	10	39	43	8	0	100	351
		50	156	129	16	0	351	
16	Selama ini Anda belum cukup memiliki kepribadian yang ramah ketika bertemu dengan nasabah yang baru and kenal	0	18	39	31	12	100	337
		0	32	117	124	60	337	
Jumlah Skor Total								688
Persentase Skor								68,8%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Personal Qualities*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Personal Qualities* adalah 688. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Skor Ideal = 5 x 2 x 100 = 1000
- Skor Aktual = 688
- Rata-rata Skor = $\frac{688}{1000}$ x 100%

  = 68.8%

Gambar 5.25
Garis Kontinum *Personal Qualities*



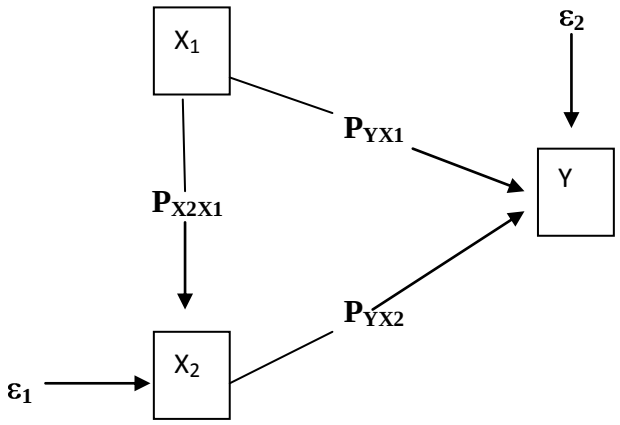
Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 1000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 688 atau 68,8% dari skor ideal yaitu 1000. Dengan demikian *Personal Qualities* berada pada kategori Tinggi. Hal ini terbukti dimana para karyawan Bank Syariah Mandiri selalu memberikan sikap ramah dan senyum sapa kepada para nasabahnya

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik Kecerdasan Emosional diharapkan akan meningkatkan Kecerdasan Spiritual sehingga Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya akan diuji analisis hubungan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kecerdasan Spirtual dan implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian akan dilakukan melalui dua tahap pertama akan diuji hubungan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kecerdasan Spiritual, kemudian pada tahap kedua akan diuji hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan. secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.26
Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam 2 bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$\mathbf{X2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1}$$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\mathbf{X_2}$ = Kecerdasan Spiritual

$\mathbf{X_1}$ = Kecerdasan Emosional

$\mathbf{P_{X2X1}}$ = Koefisien Jalur Kecerdasan Emosional terhadap Kecerdasan Spiritual

$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien Jalur Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan

$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien Jalur Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

$\boldsymbol{\varepsilon}$ = Pengaruh faktor lain

Setelah dinyatakan valid dan reliabel maka untuk dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan *path analysis* (Analisis Jalur) mensyaratkan minimal data berskala interval. Untuk itu data yang sebelumnya masih bersifat ordinal harus ditransformasikan kedalam interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Setelah semua data bersifat interval maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan perhitungan besar Kecerdasan Emosional dan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan.

Karena keterbatasan skala pengukuran data variabel penelitian (skala ordinal), maka sebelum menguji Kecerdasan Emosional dan Spiritual dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval.* Dari data masing-masing variabel, diperoleh rekap data untuk perhitungan analisis jalur seperti yang disajikan pada lampiran.

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis).* Langkah pertama yang akan dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antara ketiga variabel yang sedang diteliti. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

4.4.2 Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.25
Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Pada Tabel 4.memperlihatkan secara lengkap berdasarkan perhitungan statistik hasil pengolahan data korelasi antara Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karywan

Tabel 4.26
Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		X1	x2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,649**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
x2	Pearson Correlation	,649**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Y	Pearson Correlation	,813**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosional (X1) dangan Kecerdasan Spiritual (X2) sebesar 0,649 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual menujukkan bahwa kecerdasan emosional yang makin tinggi cenderung diikuti dengan membaiknya kecerdasan spiritual. Kemudian hubungan antara kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813 termasuk dalam kategori sangat kuat, sementara hubungan antara kecerdasan spiritual (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,764 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan antar variabel, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji kecerdasan emosional dengan kecrdasan spiritual, kemudian pada tahap kedua akan diuji kecerdaasan emosional dan Kecerdasan spiritual pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Setelah itu dilanjutkan dengan pengujian hipotesis antar variabel.

4.4.3.1 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kecerdasan Spiritual

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah hubungan antara kecrdasan emosional dengaan kecerdasan spiritual. Untuk menguji hubungan kecerdasan

emosional dengaan kecerdasan spiritual ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Menghitung Koefisien jalur**

Karena variabel independen hanya satu variabel (kepuasan kerja), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$P_{x2x1}) = r_{x1\ x2} = (0{,}649)$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dengan kecrdasan spiritual sebagai berikut.

Tabel 4.28
Koefisien Korelasi kecerdasan Emosional dengan Kecerdasan Spiritual

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,592	2,008		7,765	,000
	X1	,566	,067	,649	8,440	,000

a. Dependent Variable: x2

Sumber: Data diolah

Nilai *Pearson correlation* sebesar 0.649 pada tabel 4.28 merupakan nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan emosional dengan Kecerdasan spiritual. Koefisien korelasi adalah adalah keeratan hubungan variabel Kecerdasan Emosional dengan Kecerdasan Spiritual di Bank Syariah Mandiri KCP Surapati BandungJadi bila merujuk ke tabel 4.28 maka koefisien korelasi antara Kecerdasan emosional dengan Kecerdasan Spiritual termasuk kuat , artinya

Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang dominan dengan Kecerdasan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

2. Menghitung koefisien determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari hasil mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 20 *for windows* diperoleh koefisien determinasi Kecrdasan Emosional terhadap Kecerdasan Spiritual sebagai berikut:

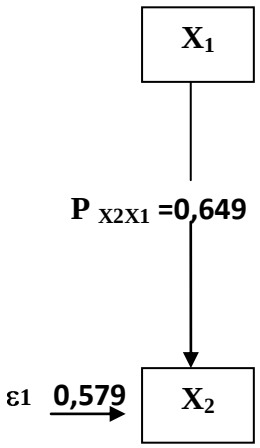
Tabel 4.29
Koefisien Determinasi Kecerdasan emosional terhadap Kecerdasan Spiritual

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649[a]	,421	,415	2,38461

a. Predictors: (Constant), X1

Nilai koefisien determinasi di interpretasikan sebagai besar hubungan variabel bebas terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil peneitian ini diketahui bahwa Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh sebesar 0,421 atau 42,1% terhadap Kecerdasan Spirtual pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung, artinya jika Kecerdasan emosional lebih ditingkatkan lagi maka akan meningkatkan Kecerdasan Spiritual juga. Sementara sisanya sebesar 100%-42,1% = 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penggunaan Kecerdasan emosional. Secara visual jalur dari variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kecrdasan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.28
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub Struktur Pertama

3) Pengujian Hipotesis

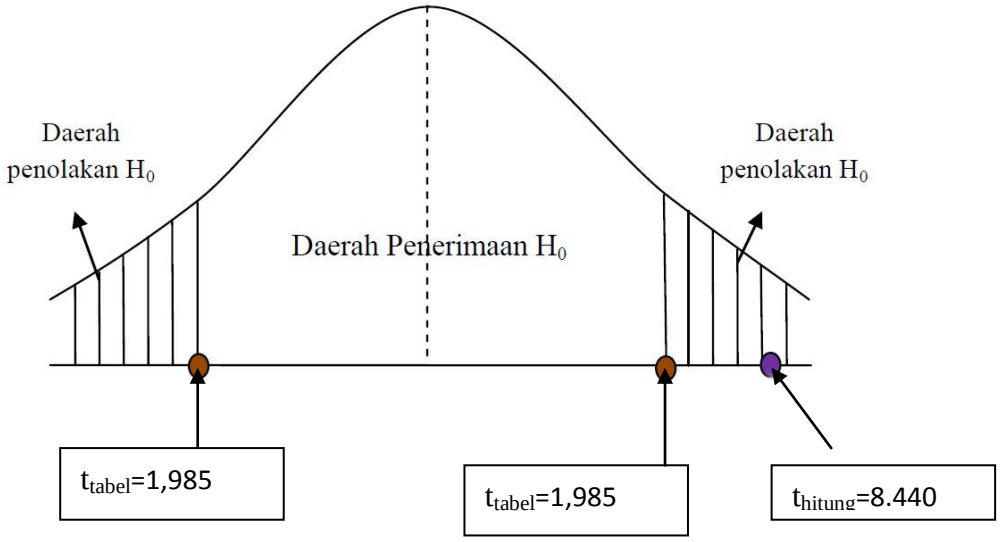
Selanjutnya untuk membuktikan apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kecerdasan spiritual pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : βx2x1 = 0 Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kecerdan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

H0 : βx2x1 ≠0 Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan Terhadap Kecerdasan Spiritual Pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

Pada tabel 4.28 diperoleh nilai statsitik uji t analisis hubungan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kecerdasan Spiritual sebesar 8,440. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05/2=0,025) dan derajat bebas 97 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Karena thitung (8,440) lebih besar dibanding ttabel (1,985) maka

pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan Kecerdasan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati BandungSecara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji analisis hubungan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kecerdasan Spiritual dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 4.29
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Analisis Hubungan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kecerdasan Spiritual

Pada gambar 4.29 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 8,440 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Spirtual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

4.4.3.2 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Guna menguji Kecrdasan Emossional dan Kecerdasan Spiiritual Terhadap Kinerja Karyawan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut

1. Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.20 diperoleh koefisien jalur Kecerdasan Emosional dan Kecrdasan Spirtual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut

Tabel 4.30
Koefisien Jalur Kecerdasan Emosional Dan Keccerdasan Spiritual Perngaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,552	3,396		-1,930	,057
	X1	,977	,117	,548	8,332	,000
	x2	,834	,134	,408	6,204	,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,548 (P_{yx1} = 0,548) dan 0,408 (P_{yx2} = 0,408) yang terdapat pada tabel 4.30 merupakan nilai koefisien jalur Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional

memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibanding Kecerdasan Spiritual.

2. Menghitung Koefisien Determinasi

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau analisis hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS.20 diperoleh koefisien determinasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

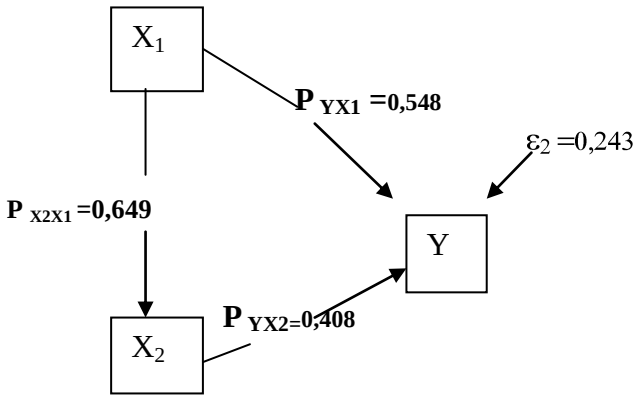
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870[a]	,757	,752	3,17290

a. Predictors: (Constant), x2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spirtual memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 75,7% terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati BandungSisanya sebesar 100%-75,7% = 24,3% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap Kinerja Karyawan

pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.30
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar analisis hubungan masing-masing variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai berikut :

Besar analisis hubungan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapti Bandung.

- Analisis hubungan langsung Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan = $(P_{YX1})^2$= (0,548) x (0,548) = 0,300 (30%).
- Analisis hubungan tidak langsung Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan = P_{YX1} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,548) x (0,649) x (0,408) = 0,145 (14,5%).

Jadi total analisis hubungan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung**= 30% +**

14,5% = 44,5% dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

Besar analisis hubungan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

- Analisis hubungan langsung Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan = $(P_{YX2)}^2$= (0,408) x (0.408) = 0,166 **(16,6%)**
- Analisis hubungan tidak langsung Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan = = P_{YX2} x r_{X1X2} x P_{YX1} = (0,408) x (0,649) x (0,548) = 0,145 **(14,5%).**

Jadi total analisis hubungan Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung **= 16,6% + 14,5% = 31,1%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Spiritual akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

3. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah penggunaan kartu kredit dan perilaku konsumtif berpengaruh terhadap risiko gagal bayar baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama**

Hipotesis Statistik :

Ho : $\beta_{YX1} = \beta_{YX2} = 0$ Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama tidak memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

Ho : $\beta_{YX1} = \beta_{YX2} \neq 0$ Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2\ Y(x1x2)}{K(1-R^2\ Y(x1x2)}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* diperoleh nilai Fhitung Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.32
Uji Anova Untuk Uji Analisis Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]

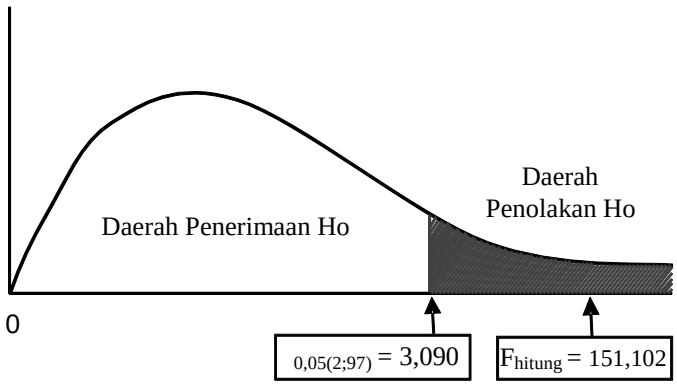
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3042,382	2	1521,191	151,102	,000[b]
	Residual	976,528	97	10,067		
	Total	4018,910	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x2, X1

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 151,102 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;97) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,09. Karena F_{hitung} (151,102) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,09) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

Kontribusi atau pengaruh hubungan dari Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spirtual secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung sebesar 75,7% sedangkan sisanya sebesar 24,3% merupakan pengaruh dari faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji analisis hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 4.31
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-Sama

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 151,102. Karena nilai F hitung (151,102) > F tabel (3,09), maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu penggunaan kartu kredit dan perilaku konsumtif yang berpengaruh terhadap risiko gagal bayar. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel independen tersebut digunakan uji t.

a) Hubungan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhada Kinerja karyawan

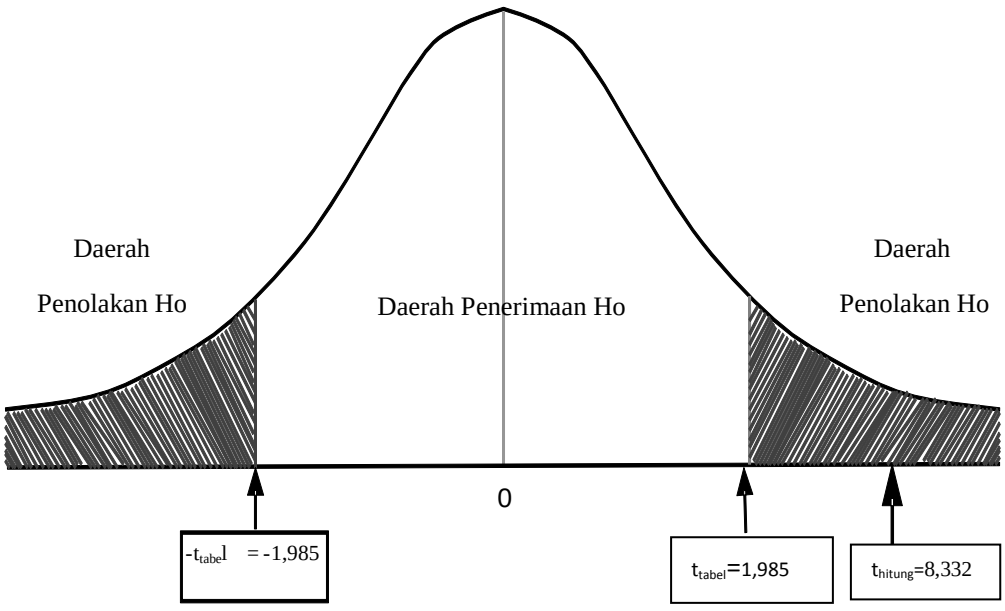
Hipotesis :

Ho : $\beta_{YX1} = 0$ Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Bandung

Ha : $\beta_{YX1} \neq 0$ Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

Pada tabel 4.30 diperoleh nilai statistik uji t variabel Kecerdasan Emosional sebesar 8,332 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat

signifikansi (0.05) dan derajat bebas 97 diperoleh nilai ttabel sebesar 1,986. Karena thitung (8,332) lebih besar dibanding ttabel (1,985) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung. Dengan semakin baik atau semakin tinggi Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji analisis hubungan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut



Gambar 4.32
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Analisis Hubungan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar 4.32 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 8,332 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

b) Hubungan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Kinerja Karyawan

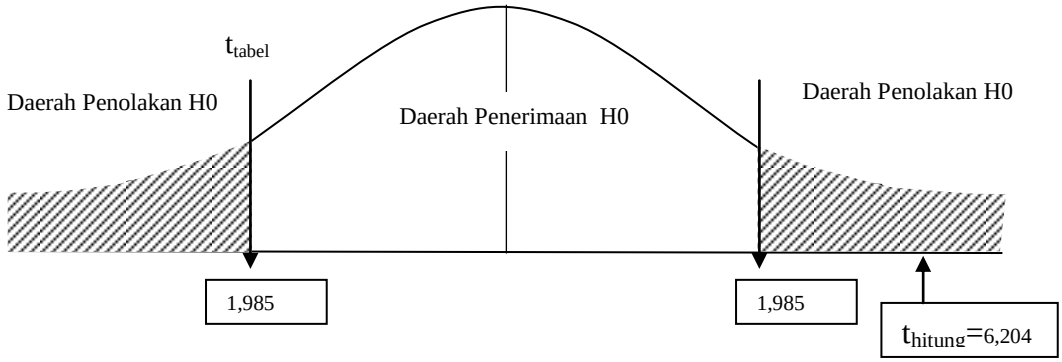
Hipotesis :

Ho : $\beta YX2 = 0$: Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bandung.

Ha : $\beta YX2 \neq 0$: Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

Pada tabel 4.30 diperoleh nilai statistik uji t variabel kecerdasan spiritual sebesar 6,204 dengan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 97 diperoleh nilai ttabel sebesar 1,985. Karena thitung (6,204) lebih besar dibanding ttabel (1,985) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menerima Ho dan menolak hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandairi Syariah Bandung.**.** Dengan semakin tinggi kecerdasan spiritual akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati BandungSecara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji analisis hubungan kecrdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut :

t_{tabel}



Gambar 4.33
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Analisis Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar 4.33 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,204 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.