

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat)

Budi Prianto*

bprianto545@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Nur Ahmadi Bi Rahmani

nurahmadibr@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Juliana Nasution

juliananasution@uinsu.ac.id

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Abstrak Bank muamalat merupakan salah satu bank syariah yang ada di Indonesia berbeda dengan bank umum lainnya bank muamalat menawarkan transaksi dengan berdasarkan prinsip syariah. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 31 sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 31 karyawan kontrak dan tidak tetap. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah Kecerdasan emosional (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi Produktivitas kerja (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel independen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3) lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tingkat produktivitas kerja yang dicapai merupakan indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus dapat mengontrol dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, Anoraga (2018), menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau lembaga adalah motivasi, pendidikan, disiplin

kerja, keterampilan, sikap dan etika (kecerdasan emosional), lingkungan kerja dan iklim, dan teknologi. Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti mencoba memfokuskan kajian pada tiga faktor, yaitu faktor kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini disebabkan atas dasar pada fakta-fakta bahwa ketiga faktor tersebut memiliki frekuensi tinggi yang muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (rauf, dkk., 2020), pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. SEMen Tonasa Kabupaten Pangkep menyatakan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya jika kecerdasan emosional semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya demi kemajuan dan tujuan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sari, dkk, 2020), pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BNI syariah menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Yang berarti perubahan terhadap kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Faktor lain yang mendorong peningkatan produktivitas kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Abunio, dkk, 2022), pengaruh kompetensi kerja lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika perusahaan dapat menerapkan lingkungan kerja yang baik dan efisien terhadap karyawannya maka hal tersebut dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas kinerja karyawan tersebut. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariansah & Wahyuningsih, 2023), Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. megasari makmur 1 bagian produksi, yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Yang berarti lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Bank muamalat cabang stabat dalam menjalankan operasionalnya yang berupa produk dan jasa perlu diperhatikan. Karena mencakup tugas dan fungsinya pasti tidak selamanya berjalan dengan baik, pasti ada hambatan dan berbagai kendala dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menganalisis sumber daya manusia atau karyawan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Karena sangat penting untuk keberlangsungan bank muamalat cabang stabat agar mampu bersaing dengan bank lainnya dengan memiliki karyawan yang bekerja dengan optimal serta memiliki produktivitas yang tinggi. Pada Bank Muamalat cabang stabat peneliti menemukan masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional kurang baik ditunjukkan dengan masih terdapat karyawan yang tidak dapat mengontrol emosi ketika berpendapat, terlalu memaksakan pendapatnya sendiri. Selain itu disiplin kerja yang sering diabaikan karena masih ada beberapakaryawan terlambat datang bekerja dan disebabkan oleh Individunya sendiri. Target tidak tercapai misalnya pemenuhan data nasabah yang kurang sehingga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sedangkan untuk lingkungan kerja cukup memadai dilihat dari sarana dan prasarana yang diberikan. Kondisi diatas cukup menarik untuk diteliti karena dapat Memengaruhi hasil kerja dan bisa mengukur perkembangan produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat)”.

II. LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja. Produktivitas adalah suatu sikap mental kemampuan personal atau karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan. Lestari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan Berbeda dengan pengertian Produktivitas kerja menurut Natsir (2018) Produktivitas dapat diartikan sebagai penyatuan nilai keluaran dalam interaksinya dan keterkaitannya dengan nilai keluaran, dan produktivitas kerja seorang karyawan biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh angkatan kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi

a. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik (Effendi, 2018). Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan-kemampuan memahami diri, mengelola emosi, empati dan membina hubungan.

b. Disiplin Kerja

“Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja merupakan salah satu peran penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena pada umumnya disiplin kerja mendorong gairah kerja, menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan” (Fadilah & juliana, 2022). Sehingga menjadi seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

c. Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja” (ihsan & ikhsan, 2022). Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakup fisik dan non fisik yang mempengaruhi keadaan karyawan. Di sini kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini dalam lingkungan perusahaan.

III. METODE

Pendekatan pada penelitian saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan informasi data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara penyebaran kuesioner. Metode survei adalah metode yang digunakan dengan mendapatkan data dari tempat tertentu secara alami.

Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 31 sampel untuk penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang dirancang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang ingin diteliti, pada penelitian saat ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat cabang stabat. Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 karyawan kontrak dan tidak tetap. Teknik sampling penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. *Non Probability sampling* yaitu teknik penentuan sampel melalui pertimbangan tertentu. Pertimbangan sampel penelitian seluruh karyawan dikarenakan dapat menghasilkan data penelitian yang lebih kompleks. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan penyebaran angket kepada karyawan. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang langsung diisi oleh responden itu sendiri. Kuesioner merupakan alat ukur yang dipakai oleh peneliti dengan pertanyaan berdasarkan penurunan konsep menjadi variabel, indikator dan item. Peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang mengukur persepsi responden dengan pilihan jawaban skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang. Kuesioner berisi pertanyaan yang mengukur persepsi responden dengan pilihan jawaban 5 poin.

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan observasi lapangan dan bahan lainnya sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. *Scoring* data adalah pemberian skor atau nilai yang berbeda setiap jawaban. Peneliti menggunakan angka terkecil untuk jawaban yang menunjukkan nilai terendah. Angka terbesar di peruntukkan untuk jawaban yang menunjukkan nilai tertinggi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL PENELITIAN

a. Karakteristik Responden

Deskripsi responden bertujuan mempermudah dalam mengidentifikasi responden (karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat) dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	21	69
2.	Perempuan	10	31
Total		31	100 %

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 31 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 responden atau 69%, sedangkan yang berjenis perempuan menunjukkan jumlah 10 responden atau 31%, lebih kecil dibanding responden laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20	-	-
2.	20 – 30	11	34
3.	31 – 40	14	44
4.	41 – 50	6	22
5.	> 50	-	-
	Total	31	100 %

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa umur karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat yang menjadi responden paling banyak berumur antara 31- 40 tahun sejumlah 44 responden atau 44%. Diikuti dengan umur antara 20-30 tahun sejumlah 11 responden atau 34%, dan sisanya berumur antara 41-50 tahun sejumlah 6 responden atau 22%.

B. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik saat ini dapat terbagi menjadi tiga macam yaitu multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas. Hasil dari ketiga uji asumsi klasik sebagai berikut.

1. Uji Multikolinieritas

Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan *Variant inflation factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10. Uji multikolinieritas pada ini berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi diketahui adanya korelasi antara variabel independen yang ada. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi yang tinggi atau mendekati sempurna antar variabel independennya. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas atau tidak, dapat menggunakan VIF (*variance inflation factor*) atau menggunakan *tolerance* (TOL). Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika menggunakan *tolerance* (TOL), apabila nilai TOL > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-20.737	12.399		-1.672	.106		
	TOTAL_X1	1.108	.529	.407	2.094	.046	.492	2.034
	TOTAL_X2	.983	.276	.530	3.565	.001	.841	1.189
	TOTAL_X3	-.377	.205	-.335	-1.840	.077	.560	1.787

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: output SPSS, 2023

Dari tabel di atas, variabel kecerdasan emosional (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel lingkungan kerja (X3), nilai tolerance masing-masing sebesar 0,046, 0,841 dan 0,560 serta nilai VIF masing-masing variabel sebesar 2,034, 1,189 dan 1,787. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance > 0,10 dan mempunyai nilai VIF < 10 sehingga tidak ada multikolinieritas antara ketiga variabel independen tersebut.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan kriteria nilai signifikansi seluruh variabel berada di atas 0,05. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini berfungsi untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual antar pengamatan satu dengan lainnya. Jika varian residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil uji Heteroskedastisitas

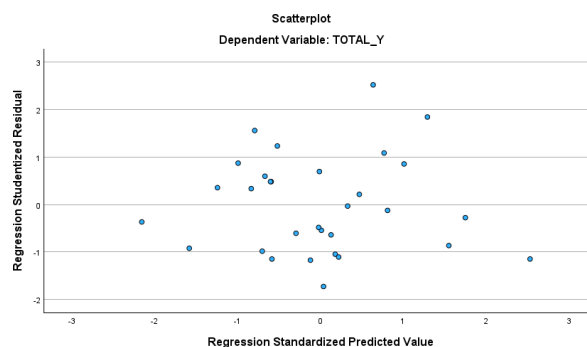
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	(Constant)	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.383	6.260		.540	.593
	TOTAL_X1	-.218	.267	-.212	-.814	.423
	TOTAL_X2	.215	.139	.308	1.545	.134
	TOTAL_X3	-.014	.103	-.034	-.139	.890

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,423, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,134 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,890 sehingga dalam pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai dari setiap variabel > 0,05.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID) dengan kriteria jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 29.0 diperoleh hasil berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar di daerah 0-Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini berfungsi untuk mengetahui apakah di dalam model regresi, kedua variabel (variabel independen dan variabel dependen) memiliki distribusi data normal atau mendekatinormal. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah

One Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05. Pengambilan keputusan mengenai normalitas, jikap $> 0,05$ maka distribusi data dapat dikatakan normal, namun jika $p < 0,05$ maka distribusi data dikatakan tidak normal.

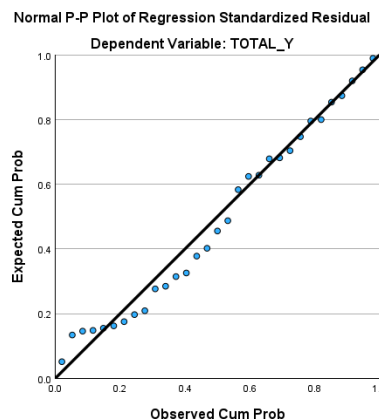
**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual**

N		31	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.52793207	
Most Extreme Differences	Absolute	.103	
	Positive	.103	
	Negative	-.089	
Test Statistic		.103	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.538
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.526
		Upper Bound	.551

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut dikatakan normal karena memperoleh nilai signifikan $> 0,05$. Untuk membuktikan apakah data berdistribusi normal atau tidak juga dapat dilihat dengan P-P plot dengan kriteria data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak normal jika data menyebar jauh dari arah garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas memperlihatkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga residual data berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama sama yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-20.737	12.399		-1.672	.106		
	TOTAL_X1	1.108	.529	.407	2.094	.046	.492	2.034
	TOTAL_X2	.983	.276	.530	3.565	.001	.841	1.189
	TOTAL_X3	-.377	.205	-.335	-1.840	.077	.560	1.787

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel independen atau bebas yang memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja pada nilai α atau signifikansi di bawah 5% adalah variabel kecerdasan emosional (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel lingkungan kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat karena pada nilai α atau signifikansi di atas 5%. Berikut adalah model regresi linier berganda:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y' = -20,737 + 1,108 X_1 + 0,983X_2 + -0,377 X_3$$

Keterangan: Y': Variabel dependen, X1X2X3: Variabel independen, a: konstanta.

pengujian hipotesis terbagi menjadi dua, uji T secara parsial dan uji F secara simultan dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (uji t)

model	t	Sig
(Constant)	-1.672	.106
TOTAL_X1	2.094	.046
TOTAL_X2	3.565	.001
TOTAL_X3	-1.840	.077

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t_{hitung} berdasarkan tabel di atas untuk variabel kecerdasan emosional (X1) adalah 2,094 lebih besar dari t_{tabel} 2,052, dengan nilai sig 0,046 < 0,05. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja (Y). Selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 3,565 lebih besar dari t_{tabel} 2,052, dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Hal ini berarti variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja (Y). Selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah -1,840 lebih kecil dari t_{tabel} 2,052, dengan nilai sig 0,077 > 0,05. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja (Y).

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.222	3	63.407	8.930	<,001 ^b
	Residual	191.713	27	7.100		
	Total	381.935	30			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa Fhitung adalah 8,930 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,95 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengidentifikasi bahwa nilai penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan kecerdasan emosional (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja (Y).

3. Analisis Determinasi

Menurut Sugiyono (2015), analisis determinasi adalah “suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.442	2.665

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

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706, dengan demikian besarnya pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank muamalat cabang stabat adalah sebesar 49,8% sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh kecerdasan terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai betayang positif yaitu 1,108. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kecerdasan emosional dan produktivitas kinerja karyawan sehingga jika kecerdasan emosional meningkat maka produktivitas kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya, apabila kecerdasan emosional menurun maka produktivitas kinerja juga akan menurun.

Semangkin komplek suatu pekerjaan, maka semangkin penting kecerdasan emosional. Apalagi karena adanya kekurangan dalam mengontrol emosional, seseorang bisa terganggu dalam menggunakan keahlian teknis dan kesulitan berpikir secara jernih. Pendapat ini menegaskan bahwa kinerja dengan otak saja tidak cukup untuk memperoleh hasil yang memuaskan, tetapi diperlukan keterlibatan kecerdasan

emosional. Masih menurut Goleman bahwa separuh keterampilan teknis memang diperlukan untuk bekerja, namun separuh lainnya berada dalam wilayah yang tidak tampak, yakni kecerdasan emosional.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rauf, dkk, 2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SEMen Tonasa Kabupaten Pangkep menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Inti kecerdasan emosional adalah bagaimana hubungan dan komunikasi seseorang dengan orang lain agar didapat dan diperoleh keserasian hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai beta yang positif yaitu 0,983. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dan produktivitas kinerja karyawan sehingga jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun.

Hasil uji parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat. selain hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan juga dilatarbelakangi oleh dorongan kesadaran dari para karyawan mengikuti atau mematuhi norma- norma dan aturan-aturan yang ada sehingga sangat kecil terjadinya pelanggaran. Jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi cenderung juga memiliki kinerja tinggi .

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utari & Rasto, 2019), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja. Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja sangat penting dalam pekerjaan. Adanya disiplin maka seseorang diharapkan dapat menaati peraturan sehingga dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja thitung sebesar (-1,840) < 2,052 dengan nilai sig 0,077 > 0,05 maka secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi seperti ini bisa terjadi karena disebabkan dari fasilitas pendukung dalam menyelesaikan tugas untuk karyawan pada bank muamalat cabang stabat sudah terpenuhi seperti ruang kerja nyaman, laptop yang memadai, wifi, dan aplikasi pendukung untuk memudahkan karyawan dalam menjaga produktivitas kinerja, namun bukanlah menjadi hal yang sama dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ariansah & Wahyuningsih, 2023), Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. megasari makmur 1 bagian produksi dalam jurnal Vol. 5 No. 4 agustus 2023 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

d. Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) pada bank muamalat cabang stabat. Hal tersebut dikarenakan hasil uji Fhitung $8,930 > 2,95$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari uji hipotesis regresi ganda X1,X2,X3 terhadap Y menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada bank muamalat cabang stabat dimana Fhitung $> F$ tabel yakni $8,930 > 2,95$ artinya hipotesis penelitian diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank muamalat cabang stabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, Mangantar, Lucky.2022. Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT . PLN (PERSERO) UP3 Manado. Jurnal EMBA Vol . 10.
- Afandi, P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga, Pandji. (2018). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage
- Effendi, Muh. Arief. 2018. *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Jakarta.
- Fadilah, A.Z., & Nasution, J. (2022) Pengaruh disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawaipada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12),3831-3836.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Goleman, Daniel. (2017). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 96–107.
- Hasibuan, H. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. :Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanti, N. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi*. Bandung: Manggu
- Nasution, M. I., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1(2), 44-50.
- Rahmadi, N.(2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*.Medan : PT. Cahaya Rahmat Rahmani.
- Rauf, Rusdian, Andi Dorawati, and Hardianti Hardianti. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SEMen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business* 2.2 : 225-245.
- Sari, Lia Agustiana, Onsardi Onsardi, and Sri Ekowati. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 1.1 : 79-88.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setyosari, P. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia. Kencana Prenadamedia.
- Subiantoro, (2019). Perancangan Sistem Absensi Pegawai Berbasis Web Studi Kasus : Kantor Kecamatan Purwodadi, *Jurnal Swabumi*, vol. 6, no. 2, pp. 184–189, 201.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.