

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH D.I.YOGYAKARTA

The Effect of Islamic Motivation of Work, Emotional Intelligence and Work Environment to Employee Performance in Bank Syariah D.I. Yogyakarta

M. Nasyar Faridi

Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta-Indonesia

Nasyarfaridi@gmail.com

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH D.I. YOGYAKARTA

Kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang aktivitas perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena jika setiap karyawan melakukan kerjanya dengan baik maka aktivitas usaha yang dijalankan akan berkembang lebih baik dari sebelumnya. Merujuk pada latar belakang tersebut dan teori tentang kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuosioner dengan jumlah responden sebanyak 70. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan bank syariah D.I.Yogyakarta, dan sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (koesioner dan studi kepustakaan).

Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islam, Kecerdasan Emosional dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8% sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh varian di luar model.

Kata Kunci : Motivasi Kerja Islami, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

A. Latar belakang

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil sumber daya manusia salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar.

Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Di dalam perusahaan sendiri, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan yang tidak mengoperasikan perusahaan dengan tidak efektif dan efisien tidak mungkin bisa terus mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk itu karyawan sebaiknya terus meningkatkan kinerjanya agar Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah

lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar

Kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang aktivitas usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Dimana dalam suatu perusahaan sangat diperlukan yang namanya peningkatan kinerja karyawan sebab jika setiap karyawan mempunyai suatu prestasi kerja maka aktivitas usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan akan berkembang dari sebelumnya. Akan tetapi jika karyawan tidak mempunyai peningkatan dalam kinerja karyawan, maka aktivitas usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan tidak akan berkembang dari sebelumnya. kinerja karyawan yaitu suatu hasil atau target yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di suatu instansi atau perusahaan. Penilaian kinerja karyawan wajib dilakukan oleh seorang manajer guna untuk menilai atau mengevaluasi suatu pekerjaan dari seorang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya. selain itu penilaian kinerja karyawan juga berguna sebagai pedoman dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan.

Akan tetapi dalam proses penilaian kinerja karyawan di setiap perusahaan pasti mempunyai *standard operating procedure* atau yang sering kita kenal dengan istilah SOP masing-masing, sehingga dalam proses penilaian kinerja karyawan di setiap instansi atau perusahaan akan berbeda-beda antara instansi yang satu dengan instansi yang lainnya, akan tetapi tujuan dari penilaian kinerja karyawan sama yaitu untuk menilai atau mengevaluasi kinerja dari karyawan atau bawahannya dalam menjalankan suatu pekerjaannya yang telah diberikan atau ditentukan oleh seorang manajer disuatu instansi atau perusahaannya.

Karyawan merupakan manusia atau orang yang masih dalam usia produktif dalam melakukan suatu pekerjaan dimana tugas karyawan yaitu melakukan suatu pekerjaan yang diberikan atau ditentukan oleh majikan atau manajer disuatu instansi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Berhubung karyawan merupakan manusia atau makhluk hidup yang membutuhkan bantuan atau membutuhkan orang lain dalam melakukan kegiatan atau aktivitas sehari-harinya. Maka karyawan harus mempunyai atau memiliki sifat motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja yang giat dan lain- lain, agar tugas yang diberikan oleh seorang manajer perusahaan dapat tercapai dengan baik dan lancar.

Dalam dunia usaha, karyawan harus memiliki memiliki motivasi kerja yang sangat baik, guna untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan agar produktivitas suatu perusahaan tetap stabil dan meningkat dari sebelumnya. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi pikiran seseorang untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang baik, karyawan akan mudah dalam mencapai suatu prestasi kerja dan juga akan mudah menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Akan tetapi jika suatu karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan juga karyawan tersebut tidak akan mendapatkan suatu prestasi kerja.

Dalam suatu perusahaan manajer kadang memiliki cara tersendiri untuk membuat karyawan atau bawahannya lebih giat lagi dalam bekerja. Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dengan perusahaan lain dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan agar lebih berkembang dari yang sebelumnya. Akan tetapi dalam

meningkatkan motivasi kerja karyawan kadang sering kali menemukan hal-hal yang bisa menghambat manajer dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan atau bawahannya.

Dalam kehidupan ini kita sering beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang diungkap oleh Daniel Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan penting. Dengan emosi hubungan manusia akan lebih bervariasi atau tidak monoton. Mengingat hal itu pengelolaan emosi menjadi sangat penting untuk menuju kecerdasan emosi.

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya ketika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh sebab Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi pikiran seseorang untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan standar, karyawan akan mudah dalam mencapai kinerja atau prestasi dan juga akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga lingkungan kerja yang baik akan menaikkan produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak bias diabaikan begitu saja karena akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, karena hal itu bias berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal produktivitas atau prestasi kerja.

Dari pemaparan di atas penulis ingin sekali meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut sehingga penulis mengambil judul skripsi tentang. ***“Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat D.I. Yogyakarta”***

B. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta?
- 2) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta?
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta?

- 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja islami, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan di bank D.I. Yogyakarta.
- 2) Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di bank D.I. Yogyakarta.
- 3) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank D.I. Yogyakarta.
- 4) Untuk menguji pengaruh ketiga faktor terhadap kinerja karyawan di bank D.I. Yogyakarta

1. Landasan Teori

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

“Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hasibuan, 2002)”.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*, (Tasmara, 1995). Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qonaah* seharusnya memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi. (Muafi, 2003).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi dan meminimalisir

kerugian atau pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

B. Motivasi Kerja Islami

Menurut (Anwar P, (2010) Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Menurut Robbins, (2008), Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. (Rahmat, 2010) mengungkapkan untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. (Rahmat, 2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Menurut Miftah, (2009) Motivasi kerja islami bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif) Sedangkan motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah

usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul-khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).

Menurut (Hasan, 2009), didalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Bisnis Syariah*" menjelaskan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar "bonus duniawi" namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islami yaitu suatu perilaku manusia untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya yang merupakan suatu ibadah.

C. Kecerdasan Emosional

Kata cerdas menurut (Goleman, 2004) mengandung dua arti, pertama cerdas pikiran, kedua cerdas emosional. Cerdas pikiran dimaksudkan adalah pikiran pada suatu model pemahaman yang lazimnya kita sadari dengan karakter bijaksana, mampu

bertindak hati-hati dan merefleksi. Sedangkan cerdas secara emosional dimaksudkan adalah pikiran emosional yang merupakan satu system pemahaman implusif dan berpengaruh besar, terkadang tidak logis. Kedua pikiran tersebut, pikiran emosional dan pikiran rasional bekerja dalam kelarasan, saling melengkapi dalam mencapai pemahaman walaupun dengan cara-cara yang amat berbeda, dan berfungsi secara bersama mengarahkan kita menjalani kehidupan duniawi. Namun apabila kecerdasan emosi mengalahkan kecerdasan rasio, hal ini dapat mengakibatkan kita mempunyai kecenderungan tragis.

Menurut (Goleman, 2004) Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan atau bergerak. Sedangkan emosi menurut kamus bahasa inggris Oxford adalah setiap kegiatan atau pergolakan fikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecendrungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut, jengkel, malu dan lain-lain.

Menurut (Basuki W. , 2002) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

(Ary Ginanjar, 2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara afektif

menerapkan daya dan kemampuan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusia.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi serta kecerdasan dari dalam diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi dan kecerdasan tersebut untuk berfikir dan bertindak

D. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana, (2005) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerjanya.

Menurut Haizer, (2001), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan bekerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimal kinerja pegawai akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

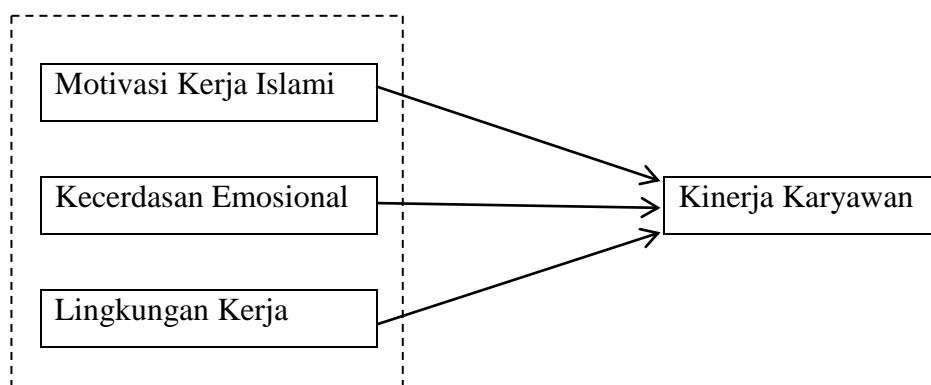
Menurut Basuki S. , (2005) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi

baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Menurut Sudarmayanti, (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya. Serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerjaan dalam melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan oprasi perusahaan sehingga lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kerangka teori

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islami, Kecerdasan Emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dibuat suatu kerangka pemikiran.kecerdasan dan motivasi kerja Islami adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan dengan variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja Islami

X_2 = Kecerdasan Emosional

$X_3 =$ Lingkungan Kerja

$Y =$ Kinerja Karyawan

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja islami, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, sehingga nanti kinerja karyawan. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dalam melihat kinerja sehingga akan muncul perilaku karyawan dalam memenuhi kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif positif dengan menggunakan dua jenis data, yaitu sebagai berikut:

- 1) Data primer, yaitu merupakan sumber data yang langsung diperoleh dari sumber asli atau tidak melalui perantara dan yang langsung diperoleh dari sumber asli dan secara khusus menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden yang didapat dari sumber pertama yaitu individu atau perorangan dengan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh penelitian. (Umar, 2011)
- 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur yang meliputi buku, makalah, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. (Umar, 2011)

4. Pembahasan

5. Variabel	B	T hitung	Sig t
(constant)	4,658		
Motivasi Kerja Islami	0,129	2,941	0,005
Kecerdasan Emosional	0,036	664	0,509
Lingkungan Kerja	305	8380	0,000
F hitung	31,431		
Sig f	0,000		
R square	0,588		

Berdasarkan hasil perhitungan analisis weighted least squares maka secara matematis dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,658 + 0,129X_1 + 0,035X_2 + 0,305X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi kerja islami

X2 = Kecerdasan Emosional

X3 = Lingkungan Kerja

1) Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.8 antara variabel motivasi kerja islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 2,941 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_a diterima dan H_o ditolak).

2) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.8 antara variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 664 dengan nilai signifikan sebesar 0,509, hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_a ditolak dan H_o diterima).

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di bank Syariah D.I. Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.8 antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 8,380 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, hasil ini membuktikan bahwa

variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_a diterima dan H_o ditolak).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta. hal ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 2,941 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
- 2) Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 664 dengan nilai signifikan sebesar 0,509 dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
- 3) Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 8,380 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
- 4) Dari hasil pengujian secara simultan (uji F) antara variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

karyawan. Dimana diketahui bahwa nilai F 31,431 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai tersebut telah membuktikan bahwa motivasi kerja islam, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

7. Daftar Pustaka

Anwar P, M. ((2010)). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ary Ginanjar, A. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual– ESQ*. Jakarta: Penerbit Arga.

Basuki, S. ((2005)). *Metodologi peneliyian bisnis*. Yogyakarta: BPFPE.

Basuki, W. (2002). *Kamus Besar BahasaIndonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Doni Juni, P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Dr.Moeheriono, M.SI . (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestai Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Tbk). *Jurnal Kewirahaan*.

Ferdinan, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.

Garry, D. ((2005)). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Gibson, J. L. (2001). *Organisasi: Perilaku-struktur-proses*. Jakarta: Erlangga.

Goleman, D. (2004). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Haizer, B. R. ((2001)). *Manajemen Oprasional*. Jakarta: Selemba Empat.

- Hamzah B, U. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. ((2010). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFPE.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk KCP Sukaramai Medan . *Jurnal Manajemen*.
- Hasan, A. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Hasibuan. (2002). *manajemen sumberdaya manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Ibrahim, E.-F. (2012). *Management of Invesments*. Yogyakarta: Buku Biru.
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. jakarta: kencana.
- Juniantara, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Kadir. (2010). *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Rosemata Samporna.
- Kothari. (2004). Pengukuran Proses Mapping.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiana. ((2005)). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Miftah, F. (2009). *Islam Babism Motivasi Kerja*. Bandung: Pustaka.
- Mondy, R., & Premeaux, S. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Muafi. (2003). Fakultas Ekonomi. *PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL KARYAWAN TERHADAP*, 5-18.

- Muamalat. (2016, Juni Selasa). *Profil Bank Muamalat*. Dipetik Februari Kamis, 2018, dari Bank Muamalat:
<http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>
- Muchtar, B., Rahmidani, R., & Siwi, M. K. (2016). *BANK dan Lembaga keuangan lain*. Jakarta: Kencana.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Nugroho, Anton P. (2015). Desertasi. *Pengaruh Religiusitas dan Afikasi diri Terhadap Pelaku Menabung di Perbankan Syariah*.
- Nugroho, Anton P. (2015). Desertasi. *Pengaruh Religiusitas dab Afikasi diri Terhadap Pelaku Menabung di Perbankan Syariah*.
- Priyanto, D. (2006). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmat, H. (2010). *Motivasi Islami*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Risma , D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Psikologi*.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT raja grafindo persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur . *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol. 13*.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Setiawan, O., Suryoko, D., & Dewi, S.Sos, R. S. (2012). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen*.
- Setyaningsih, R., Utami, H. N., & Ruhayah, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur . *Jurnal Psikolog*.

- Siagian. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmayanti. ((2009)). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Sugiono. (2013). *metode penelitian administrasi*. Bandung: alfabeta.
- Suryawijaya, M. A. (1986). *Pengelolaan karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Susanti, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APD Semarang. *Manajemen*, 1-8.
- Suyadi, P. (1999). *kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tanjung, I. d. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi kerja*. Yogyakarta: PT. Granmedia.
- Tasmara, t. (1995). *etos kerja pribadi muslim*. Jakarta: ui press.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- vais, W. d. (2008). *Manajemen Sumber Daya Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.

