

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Dari penelitian Moehariono. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan metode *full regression analysis*, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel motivasi yaitu upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada perusahaan makanan dan minuman (Tbk) di Jawa Timur. yang ditunjukkan pada hasil uji serempak sebesar 82,857 atau F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,21 atau dengan pendekatan probabilitas ($p < 0,05$).

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.

Dari penelitian Rani Setyaningsih, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhaya. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan secara kuantitatif guna mengetahui pengaruh antar variabel, dimana pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri.

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 penelitian Munparidi. Berdasarkan dari hasil analisa menunjukkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data dimuka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,620. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan 62% terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain.

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 karna akan mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut, karna hal itu bias berpengaruh pada jalannya oprasi 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

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

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

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di bank D.I. Yogyakarta.
2. Untuk memberikan masukan kepada semua karyawan bank D.I. Yogyakarta, untuk mengembangkan kinerja karyawan
3. Sebagai pedoman agar semua karyawan di setiap instansi untuk memiliki sifat motivasi kerja islami yang baik, kecerdasan emosional yang baik dan lingkungan kerja yang baik juga, untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan agar berkembang lebih baik dari sebelumnya.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini menggunakan sistematika pembahasan dengan susunan per bab sebagai berikut:

Pada bab pertama, dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab yang kedua, dijelaskan mengenai telaah pustaka, teori-teori yang relevan dengan judul penelitian, kerangka penelitian dan perumusan hipotesis. Pada bab yang ketiga, dijelaskan mengenai desain penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, subyek dan obyek penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, skala pengukurun instrument, uji kualitas instrumen, dan analisis data. Pada bab yang ke empat, akan dijelaskan mengenai analisis data dan hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah. Pada yang terakhir, dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang didapat serta akan memberikan saran bagi semua pihak yang terkait dan juga bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Pertama, Dalam jurnal yang ditulis oleh Aries Susanty (2012) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APD Semarang*, dalam jurnal ini, penelitian dilakukan dengan mengambil sampel secara acak dari populasi yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga ingin memberikan beberapa rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan hasil penelitian ini. Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) APD Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Kedua, Dalam jurnal yang ditulis oleh Slamet Riyadi (2011) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi

finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 110 responden yang berasal dari manajer menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Ketiga, Dalam jurnal yang ditulis Sunarji Harahap (2016) yang berjudul ***Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dari 21 respondentss, petugas PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan dengan kuesioner teknik. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan motivasi kerja.

Keempat, Dalam jurnal yang ditulis oleh Dr. Moehariono, M.Si (2017) yang berjudul ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk***. Dalam jurnal ini, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sejumlah 5.500 orang dari ketiga perusahaan makanan minuman (Tbk) atau yang *Go Public* di Jawa Timur yang tercatat dalam Bursa Efek (PT. Sekar Laut Tbk, PT. Mayora Indah Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk). Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada tiga perusahaan makanan dan minuman (Tbk) atau yang *Go Public* di Jawa Timur, yang diambil secara acak atau random dari beberapa karyawan, sejumlah 225 responden. Pengambilan sampel tersebut diambil dari masing-

masing karyawan dari ketiga perusahaan tersebut dan sudah dianggap cukup mewakili. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *stratified random sampling*, yaitu dengan memisahkan elemen-elemen populasi yang heterogen ke dalam kelompok homogen. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression analysis model*). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan metode *full regression analysis*, menunjukkan hubungan antara variabel motivasi yaitu upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karya wan produksi pada perusahaan makanan dan minuman (Tbk) di Jawa Timur, yang ditunjukkan pada hasil uji serempak sebesar 82,857 atau F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,21 atau dengan pendekatan probabilitas ($p < 0,05$)

Kelima, Dalam tesis yang ditulis oleh I Wayan Juniantara, Program Pascasarjana, Universitas Udayana Denpasar, (2015) yang berjudul ***Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar***. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh account officer yang berjumlah 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan obyek penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan Partial Least Square (PLS) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keenam, Jurnal yang ditulis oleh Okky Setiawan dan Dra. Sri Suryoko, MSi dan Reni Shinta Dewi, S.Sos, M (2012) yang berjudul ***Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah***. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh

pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Jumlah responden sebanyak 55 orang menggunakan teknik *sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS17 *for Windows*. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial.

Ketujuh, Jurnal yang ditulis oleh Munparidi (2012) yang berjudul ***Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang***. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data dimuka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,620. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan 62% terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain.

Kedelapan, Jurnal yang ditulis oleh Devi Risma (2012) yang berjudul ***Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan***. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen yang menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan dengan mengontrol variabel inteligensi, self efficacy dan komunikasi interpersonal, melibatkan 20 orang karyawan yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang dibedakan berdasarkan tingkatan kecerdasan emosionalnya. Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan mengontrol variabel intelegensi, self efficacy dan komunikasi interpersonal. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis data yang diperoleh yaitu sebesar nilai $t = 2,427$ dan probabilitas sebesar $0,028$ ($p < 0,05$).

Kesembilan, Jurnal yang ditulis oleh Rani Setyaningsih, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhaya (2016) yang berjudul ***Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Study Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur***. Pada suatu perusahaan, hal yang paling penting adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting sebagai penggerak dinamika perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan. Kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi yang menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan secara kuantitatif guna mengetahui pengaruh antar variabel, dimana pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan

yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penulis akan memberikan suatu perbedaan dengan penelitian-penelitian diatas, dimana penulis akan memilih judul tentang *Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat D.I. Yogyakarta*. Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan tiga variabel yang berbeda yaitu Motivasi Kerja Islami, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja sedangkan objek yang akan diteliti yaitu terhadap Kinerja karyawan di Bank Muamalat D.I. Yogyakarta. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat D.I. Yogyakarta dengan output adanya pengaruh yang signifikan atau tidak sama sekali antara motivasi kerja islami, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank syariah muamalat D.I Yogyakarta.

Table 1.1
Telaah Pustaka

No	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Tujuan/ Kesimpulan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang
1	Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro. Pada tahun 2012 dengan judul <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta</i>	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero)	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang motivasi kerja dan gaya kepemimpinan

	<i>Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APD Semarang</i>	APD Semarang	terhadap disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami, kecerdasan emosial dan lingkungan kerja dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
2	Slamet Riyadi, tahun 2011 dengan judul <i>Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.</i>	untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan moti-vasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang kompensasi finansial, gaya kepemimpinan Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis

			yaitu penulis menggunakan variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami, kecerdasan emosial dan lingkungan kerja dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
3	Sunarji Harahap, pada tahun 2016 dengan judul <i>Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.</i>	untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan islami Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan dua variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami, kecerdasan

			emosial dan lingkungan kerja dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
4	Dr. Moeheriono, M.Si, tahun 2017 dengan judul <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk.</i>	Dr. Moeheriono, M.Si, tahun 2017 dengan judul <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk.</i>	Penelitian dengan yang dilakukan penulis Yaitu: menggunakan dua variabel yang berbeda dimana variabel tersebut yaitu kecerdasan emosiaonal dan lingkungan kerja dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya.
5	I Wayan Juniantara, tahun 2015 dengan judul <i>Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar.</i>	Penelitian dengan yang dilakukan penulis Yaitu: penelitian ini mengkaji tentang motivasi dan kepuasan kerja.

	<i>di Denpasar.</i>		Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan penelitian sebelumnya.
6	Okky Setiawan dan Dra. Sri Suryoko, MSi dan Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si pada tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah	untuk membuktikan adanya pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial.	Penelitian dengan yang dilakukan penulis Yaitu: penelitian ini mengkaji tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan pada penelitian ini variabel berbeda yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Tempat

			penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya.
7	Mupardi, pada tahun 2012 yang berjudul <i>Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.</i>	Untuk membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah air minum Tirta Musi kota Palembang	Penelitian dengan yang dilakukan penulis Yaitu: berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian ini mengkaji tentang motivasi kerja islami dan kecerdasan emosial tempat penelitiannya juga berbeda dengan penelitian sebelumnya
8	Devi Risma, pada tahun 2012 yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja	Untuk membuktikan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	Penelitian dengan yang dilakukan penulis Yaitu: penelitian ini mengkaji tentang

	karyawan		kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu berbeda antara variabel motivasi kerja iskami dan lingkungan kerja dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya.
9	Rani Setyaningsih, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhaya, pada tahun 2016 yang berjudul <i>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Study Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.</i>	Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja study pada karyawan PT jasa raharja cabang jawa timur	Penelitian dengan yang dilakukan penulis Yaitu: penelitian ini mengkaji tentang kecerdasan emosional, berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu dua variabel yang berbeda motivasi kerja islami dan lingkungan kerja. Sedangkan tempat penelitian juga

			berbeda dengan penelitian sebelumnya.
--	--	--	---------------------------------------

B. Landasan Teori

1. Bank

Pegertian Bank merupakan lembaga keuangan yang aman dalam melakukan berbagai macam aktifitas keuangan. (Ismail, 2011, hal. 23)

“Menurut undang-undang perbankan nomor 10 tahun 1998 yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak” (Mughtar, Rahmidani, & Siwi, 2016).

“Menurut undang-undang perbankan syariah nomor 21 tahun 2008, perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. (Mughtar, Rahmidani, & Siwi, 2016)

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah sebuah lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kemasyarakat yang secara operasionalnya sesuai dengan syariat islam.

a. Perbedaan Bank Syariah Dengan Bank Konvensional.

Dapat dilihat perbedaan antara bank syariah dengan bank konvensional adalah sistem yang diterapkan. Bank syariah berorientasi pada prinsip islam (sesuai dengan syariat Islam) dengan menggunakan prosedur bagi hasil. sedangkan Bank konvensional berorientasi pada keuntungan semata dengan menggunakan prosedur bunga.

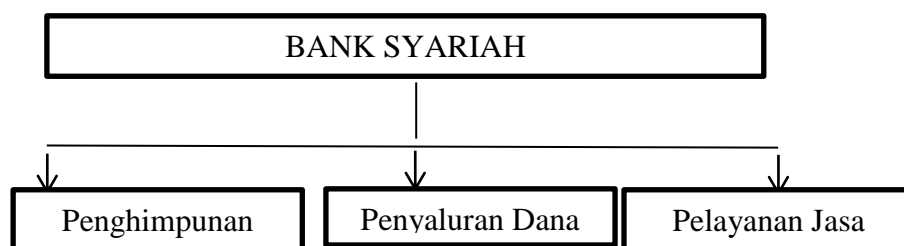
Tabel 1.2
Perbedaan antara Bank Syariah dan Bank Konvensional

No	Bank Syariah	No	Bank Konvensional
1	Investasi, hanya untuk proyek dan produk yang halal serta menguntungkan.	1	Investasi, tidak mempertimbangkan halal atau haram asalkan proyek dibiayai menguntungkan.
2	Return yang dibayar dan atau diterima berasal dari bagi hasil atau pendapatan lainnya berdasarkan prinsip syariah.	2	Return baik yang dibayar kepada nasabah penyimpan dana dan return yang diterima dari nasabah pengguna dana berupa bunga.
3	Perjanjian dibuat dalam bentuk akad sesuai dengan syariat islam	3	Perjanjian menggunakan hukum positif
4	Orientasi pembiayaan, tidak hanya untuk keuntungan akan tetapi juga falah oriented, yaitu berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.	4	Orientasi pembiayaan, untuk memperoleh keuntungan atas dana yang dipinjamkan.
5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah mitra	5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah kreditor dan debitur
6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam, Komiisaris dan Dewan Pengawas Syariah (DPS)	6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam, dan komisaris.

7	Penyelesaian sengketa, diupayakan diselesaikan secara musyawarah antara bank dan nasabah, melalui peradilan agama.	7	Penyelesaian sengketa melalui pengadilan negeri setempat.
---	--	---	---

b. Fungsi Utama Bank Syariah:

Bank syariah memiliki 3 fungsi utamanya yaitu menghimpun dan adari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi, menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dari bank, dan juga memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan syariah (Ismail, 2011)



Gambar 2.1

Fungsi Utama Bank Syariah

2. 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.

a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2001), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada tiga variabel (Gibson, 2001), yaitu:

- 1) Variabel individu, meliputi:
 - a) Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
 - b) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
 - c) Demografi seperti menyangkut usia, asal usul dan jenis kelamin
- 2) Variabel psikologis, meliputi:
 - a) Persepsi
 - b) Sikap
 - c) Kepribadian
 - d) Belajar
 - e) Kepemimpinan
- 3) variabel organisasi, meliputi:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan
 - d) Struktur dan pekerjaan

b. Tujuan Kinerja karyawan

Menurut Rivai (2004) menjelaskan bahwa tujuan kinerja karyawan ada 6 tujuan, yaitu sebagai berikut: (Rivai, 2004)

- 1) “Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya”.
- 2) “Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas”.
- 3) “Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja”.
- 4) “Target aktivitas perbaikan kinerja”.
- 5) “Perbaikan dalam kualitas atau produksi”.
- 6) “Perbaikan dalam waktu atau pengiriman”.

c. Kinerja Karyawan Memiliki Dua Dimensi Yaitu:

Kinerja karyawan memiliki dua dimensi (Rivai, 2004) yaitu :

- 1) Efektivitas yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- 2) Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan antara input dan realitas penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

d. Tipe-Tipe Kinerja Karyawan

Beberapa tipe kinerja karyawan (Gomes, 2001) sebagai berikut :

- 1) “*Quantity of work* : yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan”.
- 2) “*Quality of work* : yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan”
- 3) “*Job knowledge* : yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan”.
- 4) “*Creativeness* : yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul”.
- 5) “*Cooperative* : yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)”.

- 6) “*Dependability* : yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja”.
- 7) “*Initiative* : yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya”.
- 8) “*Personal qualities* : yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, dan integritas pribadi”.

e. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi (Mondy & Premeaux, 2008), sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi.
- 3) Kemandirian
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembang tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- 4) Inisiatif
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- 5) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

f. Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk menilai Kinerja diri sendiri dapat dilakukan dengan cara berikut ini, guna untuk melihat apakah sudah mencapai target ataukah belum :

1) Buatlah daftar pekerjaan.

Lihat sampai sejauh mana anda sudah melakukannya, dan apakah pekerjaan itu sudah membuahkan hasil atau mencapai target yang anda inginkan atau sudah sesuai target yang ditetapkan pimpinan tempat anda bekerja. Jika belum mencapai target maka anda harus menilai berapa persentase target yang sudah anda capai dan apa kendalanya. Dengan demikian anda dapat menilai kinerja atau prestasi kerja anda dari tingkatan target yang dicapai.

2) Tetap termotivasi

Ketika anda telah melalui penilaian prestasi kerja mendapatkan nilai baik, maka selanjutnya anda akan terus termotivasi untuk menjadi lebih baik. Pada umumnya, ketika seseorang mendapatkan apresiasi positif dari pimpinan perusahaannya, maka hal tersebut merupakan sumber tenaga baru untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu maka sudah seharusnya setiap orang berusaha mencapai tingkatan tertinggi dari proses evaluasi atau penilaian kinerja.

g. Waktu Penilaian Kinerja

Yang menjadi persoalan umum yaitu kapan penilaian kinerja karyawan dilakukan. Pada beberapa perusahaan yang belum mempunyai program penilaian secara sistematis akan cenderung

menilai kinerja karyawan apabila diperlukan atau bersifat insidental serta mendadak (Suryawijaya, 1986). Cara penilaian seperti ini lebih bersifat tidak objektif dan menggunakan ukuran-ukuran sesaat saja. Penyesuaian- penyesuaian dilakukan untuk memenuhi tujuan dari penilaian tersebut.

Cara penilaian yang baik adalah yang mempunyai sistematika serta dilakukan secara periodik dan kontinue, penilaian tidak hanya menunggu apabila diperlukan saja. Hasil penilaian ini dapat dipakai sebagai informasi mengenai perkembangan prestasi kerja dan sewaktu-waktu diperlukan untuk pertimbangan promosi, mutasi ataupun transfer.

h. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (vais, 2008) dan Werther Davis (2008) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1) Peningkatan kinerja (*performance improvement*)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja

2) Penyesuaian kompensasi (*compentation adjustment*)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) Keputusan penempatan (*placement decision*)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, demosi bagi pegawai.

4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan (*training and development need*)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir (*karier planing and development*)

Hasil penilain kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai

- 6) Prosedur perekrutan (*process deficiencies*)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

- 7) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidak akuratan informasi (*informational inaccuracies and job design errors*)

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dalam bidang informasi kepegawaian, design jabatan, serta informasi SDM lainnya.

- 8) Kesempatan yang sama (*equal employment oppurtunity*)

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak deskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

- 9) Tantangan eksternal (*external challenges*)

Hasil penilain kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

- 10) Umpan balik (*feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

i. Masalah Dalam Penilaian Kinerja

Menurut (Garry, (2005) ada beberapa permasalahan dan solusi yang terdapat dalam proses penilaian kinerja, permasalahan tersebut adalah Skala peringkat. Penilaian skala peringkat yang dilakukan manajemen perusahaan, baik dilevel pimpinan maupun dilevel supervisor, masih bergantung pada penilaian menggunakan skala peringkat jenis grafis untuk menilai kinerja, padahal skala peringkat sangat rentan terhadap munculnya masalah sebagai berikut:

1) Standar yang tidak jelas

Skala penilaian ini terbuka terhadap interpretasi penilaian. Skala peringkat grafis ini memang terlihat objektif, akan tetapi menghasilkan penilaian yang tidak adil, karena sifat dan tingkat kemanfaatannya memiliki arti ganda. Terdapat beberapa cara untuk memperbaiki masalah ini. Cara terbaik adalah dengan mengembangkan dan menyertakan kalimat deskriptif yang mendefinisikan setiap sifat. Kekhususan ini dihasilkan dalam penilaian yang lebih konsisten dan lebih mudah mudah dijelaskan.

2) Efek halo

Dalam penilaian kinerja, masalah yang muncul ketika peringkat yang diberikan oleh penyelia kepada bawahan atas satu sifat tertentu membuat bias peringkat orang itu atas sifat lainnya. Terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifat karyawan yang dinilainya. Oleh karena itu, karyawan yang disukai oleh penilai cenderung akan memperoleh nilai positif pada semua aspek penilaian, dan begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang tidak disukai akan mendapat nilai negatif.

3) Kecenderungan terpusat

Merupakan kecenderungan untuk memberikan peringkat semua karyawan dengan cara yang sama, seperti memberikan

peringkat rata-rata kepada semuanya. Beberapa penyelia bersikeras saat mengisi skala peringkat, mereka cenderung untuk menghindari angka tinggi dan rendah dan hanya memberikan peringkat sedang untuk sebagian besar orang-orang mereka. Hal itu bisa mengaburkan evaluasi, membuat mereka kurang berguna untuk promosi, gaji, atau tujuan konseling. Memberikan peringkat pada karyawan dengan tidak menggunakan skala peringkat grafis bisa mengurangi masalah ini, karena pemberian peringkat berarti anda tidak bisa memberikan peringkat rata-rata kepada mereka semua.

4) Loggar atau ketat

Adalah masalah yang terjadi saat penyelia memiliki kecenderungan untuk memberikan peringkat tinggi atau rendah kepada semua bawahannya. Penyebab longgar atau ketatnya penilaian itu bukan hanya kecenderungan si penilai saja tetapi juga tujuan dari penelitian.

5) Prasangka

Adalah kecenderungan untuk mengizinkan perbedaan perorangan seperti umur, ras, dan jenis kelamin untuk mempengaruhi peringkat penilaian yang diterima karyawan. Karakteristik pribadi orang yang dinilai (seperti umur, ras, dan jenis kelamin) bisa mempengaruhi peringkat karyawan, sering kali terpisah dari kinerja orang itu sebenarnya.

j. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut, (Handoko, (2010) mengungkapkan manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Perbaikan

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia

dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan lain dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik meungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang karier-karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

Tolak ukur penilaian, yang menjadi kendala dalam tolak ukur penilaian yaitu untuk menetapkan tolak ukur penilaian ada kesulitan dari beraneka macam lapangan atau jabatan dan unsur-unsur yang harus dinilai. Tetapi juga sukar menetapkan sifat-sifat apa yang dapat dipergunakan sebagai penunjuk cakap tidaknya seorang karyawan pada suatu lapangan pekerjaan. Sistem pengukuran kinerja karyawan, suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu stategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut digunakan

sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi.

3. 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.

a. Jenis-jenis Motivasi Islami

Menurut (Ibrahim, 2012), ada tiga jenis-jenis motivasi kerja islami yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Hidup

Motivasi hidup mendorong manusia kebutuhan primernya, misalnya makanan, air dan udara jika kebutuhan primer kurang maka ada motivasi dasar didalam dirinya yang mengingatkan syarafnya diotak tentang ke khususan

tentang kekurangan ini yang akan mendorong seseorang untuk semangat bekerja demi memenuhi kekurangan ini

2) Motivasi eksternal

Motivasi ini berasal dari eksternal seperti motivator ulung, atau teman-teman, masyarakat bahkan manajer di kantor dan lain sebagainya. Namun motivasi eksternal ini cepat hilangnya.

3) Motivasi Internal

Jenis motivasi internal ini paling lama tahannya. Karena dengan motivasi internal kita bias mengendalikan kekuatan internal yang akan menuntut kita untuk mewujudkan pencapaian-pencapaian besar.

b. Teori Motivasi

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1) Teori “ERG”

(Siagian S. P., 2006) “mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah: Existence (Keberadaan), Relatedness (Keterikatan) dan Growth (Pertumbuhan)”

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa “sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah”.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer “menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali,

mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan”.

2) Teori “Tiga Kebutuhan” Dikemukakan oleh David McClelland dalam (Siagian, 2004) “inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan”, yaitu:

a) Kebutuhan akan berprestasi (N-Ach)

Need for Achievemen adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecah masalah. Seorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima risiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecah masalah. Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar

yang tinggi. Orang yang memiliki N-ach tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki n-ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari masyarakat akan prestasinya yang berhasil dan diakui eksistensinya karena prestasi yang diraihinya.

b) Kebutuhan kekuasaan (N-Pow)

Need for power adalah “kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Mc Lelland menyatakan ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial”.

- Pribadi

Contoh dari kekuasaan pribadi adalah seseorang pemimpin organisasi yang mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan kemana organisasinya akan bergerak.

- Sosial

Kekuasaan sosial adalah kekuasaan yang misalnya dimiliki oleh pemimpin yakni seperti kekuasaan berinteraksi dengan orang lain.

c) Kebutuhan afiliasi (N-Affil)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh rasa keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. McClelland mengatakan bahwa “kebutuhan yang kuat afiliasi akan mencampuri objektifitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya”.

Teori ERG juga memiliki dimensi frustrasi – regresi. Maslow menegaskan, bahwa seseorang akan tetap tinggal pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut terpuaskan. Alderfer membantah pendapat tersebut dengan menyatakan, bahwa ketika kebutuhan yang lebih tinggi mengalami frustrasi, dorongan individual pada tingkat yang lebih rendah akan meningkat. Sebagai contoh, seseorang yang mengalami kegagalan untuk memenuhi uang lebih banyak akan meningkat. Jadi frustrasi dapat mengarah pada regresi terhadap kebutuhan yang lebih rendah.

c. Sumber-Sumber Motivasi

Menurut (Doni Juni, 2014), Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua instrument, yaitu sumber motivasi dari dalam diri dan sumber motivasi dari luar.

1) Sumber motivasi dari dalam diri

motivasi dari dalam diri muncul karena motif yang timbul dari dalam diri manusia. Motif ini berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a) Minat

pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b) Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c) Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2) Sumber Motivasi dari Luar

motivasi dari luar muncul karena adanya rangsangan dari luar. Ada dua faktor utama yang berkaitan dengan sumber motivasi dari luar seorang pegawai dalam suatu organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a) Motivator

motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaan itu sendiri

b) Kesehatan kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Bagi pegawai dengan sumber motivasi dari dalam diri yang lemah maka sumber informasi yang berasal dari luar perlu diberikan secara berkelanjutan agar pegawai tetap bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaannya.

d. Karakteristik dan Kebutuhan Akan Motivasi

Menurut (Doni Juni, 2014), terdapat tiga macam karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu:

1) Usaha (*effort*)

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

2) Ketekunan (*persistence*)

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

3) Arah (*direction*)

Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

a) Keinginan hidup (*The Desire for position*)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b) Keinginan atas suatu posisi (*the desire for position*)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c) Keinginan kekuasaan (*the desire power*)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d) Keinginan pengakuan (*the desire for recognition*)

Keinginan akan pengakuan, kehormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*need*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kinerjanya.

e. Faktor Kendala dan Pendukung Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P, (2005), ada beberapa kendala dan factor pendukung motivasi kerja yaitu:

1) Kendala-kendala motivasi kerja

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
 - b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
 - c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
 - d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.
- 2) Faktor pendukung motivasi kerja

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

f. Factor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Doni Juni, 2014) didalam bukunya yang berjudul Perencanaan Dan Pengembangan SDM Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ada 10 faktor yaitu antara lain:

- 1) Keluarga dan budaya
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
- 2) Konsep diri
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- 3) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi oleh pria.

4) Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan

5) Cita-cita dan aspirasi

Cita-cita atau aspirasi yaitu suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi dapat bersifat positif dan juga bias bersifat negative. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Jika sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negative adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6) Kemampuan belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya piker dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7) Kondisi pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin dirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9) Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10) Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

g. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Islami

Menurut (Hamzah B, 2012) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1) Motivasi Internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- f) Selalu berusaha mengungguli orang lain

2) Motivasi Eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

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 dalam bekerja maupun dalam kinerja 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 dalam pekerjaannya. 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.

4. 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 pikiran, 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

1) Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2004) kecerdasan emosional menentukan potensi untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yaitu sebagai berikut

- a) Pengenalan diri (Self awareness), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
- b) Pengendalian diri (self regulation), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja

pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

- c) Motivasi (Motivation), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.
- d) Empati (empathy), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi *understanding others*, *developing others*, *customer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.
- e) Keterampilan social (*social skills*) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan member pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat leadership, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan dalam melakukan perilaku manusia dalam melakukan kecerdasan dalam melakukan pekerjaan sehingga kecerdasan emosional yang baik terhadap orang lain, karyawan atau masyarakat, maka dalam melakukan pekerjaan akan melakukan dengan baik dan juga dalam mencapai suatu prestasi kinerja karyawan akan lebih mudah dicapai, akan tetapi jika karyawan tidak mempunyai kecerdasan emosional yang baik terhadap orang lain, karyawan atau masyarakat, sehingga akan mudah mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan dan akan susah dalam mengatasi masalah tersebut yang sedang dia alami serta untuk mencapai suatu prestasi kerja karyawan.

5. 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.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul sumber daya manusia dan produktifitas kerja, pada tahun 2007 menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1) Ligkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung.

a) Ruangan

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus

selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

a) Struktur kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

b) Tanggung jawab kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

c) Perhatian dan dukungan pemimpin

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana

karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

d) Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

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 karnanya 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 karna akan mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut, karna hal itu bias berpengaruh pada jalannya oprasi perusahaan sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal produktivitas atau prestasi kerja

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Tanjung, 2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

C. Kerangka Berfikir

Dalam dunia usaha disuatu perusahaan, 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.

Dari penelitian Moeheriono yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk)*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan metode *full regression analysis*, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel motivasi yaitu upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karya wan produksi pada perusahaan makanan dan minuman (Tbk) di Jawa Timur.

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 intellegence* 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.

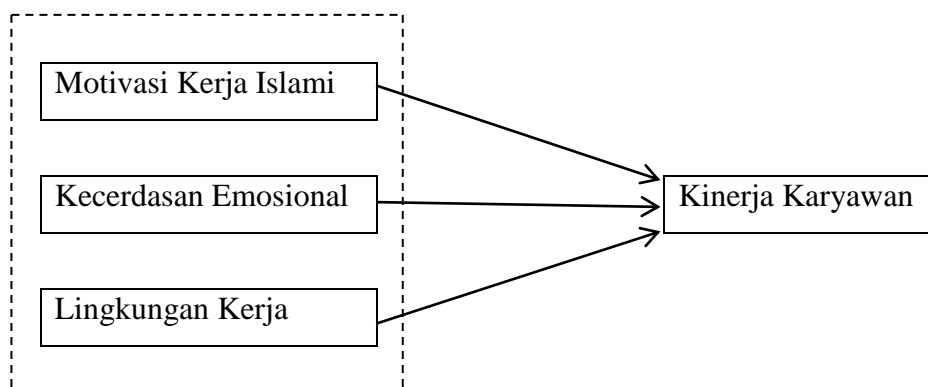
Dari penelitian Rani Setyaningsih, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhaya, yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Study Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur*. Pada suatu perusahaan, hal yang paling penting adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan secara kuantitatif guna mengetahui pengaruh antar variabel, dimana pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri.

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 penelitian Munparidi, yang berjudul *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Berdasarkan dari hasil analisa menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap

kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

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:



Gambar 2.1

Diagram Hubungan Antar Variabel

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.

Variabel motivasi kerja islami, secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas karyawan. Pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan (Moeheriono, 2017) yang menyimpulkan Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan metode *full regression analysis*, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel motivasi yaitu upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karya sehingga perlu motivasi islami dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Variabel kecerdasan emosional, variabel ini biasanya dimiliki oleh karyawan dalam menentukan cara-cara apa saja yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana setiap perbuatan harus dilakukan dalam rangka ibadah untuk meraih ridha Allah. Pengaruh religiusitas terhadap perilaku konsumen pernah dibuktikan oleh (Rani Setyaningsih, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhaya (2016)) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas variabel ini sangat penting karena lingkungan dalam perusahaan sangat peningteing baik secara fisik maupun non fisik. Berdasarkan penelitiannya(Munparid,i (2012)) yang membuktikan bahwa Berdasarkan dari hasil analisa menunjukan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data dimuka ternyata tidak signifikan sehingga tidak

berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006), Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 = Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.
- H2 = Terdapat pengaruh signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.
- H3 = Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.
- H4 = Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Syariah D.I. Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian menurut (silalahi, 2009) adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data kuantitatif yang berbentuk kuesioner. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun sifat hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yang merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Muamalat KC Yogyakarta yang terletak di jalan P. Mangkubumi No 50 Yogyakarta, di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta, Yang terletak di jalan Kaliurang km.6,4 No.B 6-A, Yogyakarta. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan mei minggu ke 1 sampai minggu ke 4.

C. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian yaitu Semua karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

2. Obyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian yaitu motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

D. Populasi, Sampel dan Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2013)

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Ferdinan, 2006) Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

Sedangkan sampel (70 orang responden) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang telah sesuai dan memenuhi segala persyaratan yang telah dibutuhkan. Kriteria penelitian ini meliputi: karakteristik, ciri, sifat-sifat, dan kriteria sampel tertentu di mana dalam hal ini peneliti ingin meneliti karyawan Bank Syariah Mandiri D.I. Yogyakarta dan Bank Muamalat D.I. Yogyakarta. Pemilihan purposive sampling yang tepat akan turut mempengaruhi hasil penelitian yang didapatkan. Tidak hanya itu saja, dalam pengambilan sampel, langkah-langkah sampling yang tepat yang digunakan oleh peneliti untuk memilih atau mengambil sampel juga akan berpengaruh pada sampel yang didapat. Hal itu tentu saja akan turut mempengaruhi hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti. Menurut Margono (2004), pemilihan sekelompok subjek dalam purposive sampling didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang berkaitan erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya, dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan motivasi kerja islami, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.

E. Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu merupakan sumber data yang langsung diperoleh dari sumber asli atau tidak melalui peralatan 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)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data atau mencari informasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner (*angket*)

Kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan yang mana daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

Penulis akan menyebarkan kuesioner, menjelaskan tujuan penelitian secara singkat dan menjelaskan cara pengisian kuesioner agar memperbanyak jumlah pengembalian kuesioner dan memperkecil tingkat kesalahan dalam mengisi kuesioner.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat para ahli, dalil atau hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini digunakan studi bahan-bahan kepustakaan seperti buku-

buku, penelitian, jurnal yang berkaitan dengan masalah penelitian dan hal yang lain yang dianggap relevan.

G. Definisi Konseptual dan Oprasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*dependen*)

Dalam operasional ini, variabel yang digunakan dalam kinerja karyawan dalam berja dengan baik dengan menggunakan pengukuran langsung (*direct measurament*).

2. Variabel Bebas (*independen*)

Dalam operasionalisasi variabel ini yang digunakan adalah motivasi kerja islami bagaimana niat yang sudah ada dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu dengan membandingkan pekerjaan yang dirasakannya dengan hasil yang diharapkan dimana jika pekerjaan sebelumnya kurang memuaskan, maka manajer akan kecewa. Kecerdasan emosional yaitu tingkatan atau pemikiran pada suatu model pemahaman dengan karakter bijaksana, maupun bertindak hati-hati dan mereflesikan. Lingkungan kerja yaitu dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari lingkungan kerjadi dalam benak seseorang yang dapat berubah menjadi buruk atau negatif apabila kemudian ternyata tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dan dokumentasi. Dalam penyusunan instrumen penelitian mengadopsi pertanyaan dari beberapa jurnal ilmiah dan buku yang telah disesuaikan dengan kebutuhan serta mengembangkan sendiri dari kajian teori.

Menurut Sugiyono (2009), Instrumen Penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena alam ini disebut sebagai variabel penelitian.

Table 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Rujukan	Indikator	Item
Motivasi Kerja Islami	(Hamzah B. Uno, 2012)	Motivasi Internal	1-5
		Motivasi Eksternal	6-9
Kecerdasan Emosional	(Daniel Golman, 2000)	Pengenalan diri(self awareness)	10-11
		Pengendalian diri (self regulation)	12-13
		Motivasi (motivation)	14
		Empati (empathy)	15-16
		Ketrampilan Sosial (social skills)	17
Lingkungan Kerja	(Sudarmayanti, 2009)	Lingkungan fisik	18-23
		Lingkungan Non Fisik	24-28
Kinerja karyawan	(Gibson, 2004)	Kualitas	29
		Kuantitas	30
		Pengertian akan Pekerjaan	31
		Inisiatif	32
		Kerjasama	33

I. Skala Pengukuran

Menurut (Kothari, 2004), “pengukuran merupakan proses mapping sebuah aspek ke dalam aspek yang lain berdasar aturan tertentu. Proses mapping ini selalu disertai proses memberi tanda dari jawaban responden. Salah satu tipe jawaban responden tersebut merupakan jawaban tertutup/pilihan. Pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban tertutup ini, jenis jawabannya dapat kita golongan ke dalam skala. Salah satu jenis skala yang banyak digunakan pada penelitian sosial adalah skala likert. Skala likert sesungguhnya merupakan skala kualitatif katagorik atau ordinal, namun sering kali diperlukan sebagai skala interval”. (Nugroho, Anton P, 2015)

Continous rating scale merupakan skala kuantitatif dan termasuk skala rasio, karena termasuk skala rasio (angka) penelitian ini menggunakan jawaban yang bertipe *continous rating scale*. Skala jenis ini merupakan skala dengan dua alternatif jawaban yang saling bertolak belakang dengan bipolar, misalnya tidak setuju dengan sangat setuju, tidak yakin dengan sangat tidak yakin, senang dengan sedih dsb. Skala bipolar merupakan skala yang tepat untuk digunakan pada penelitian sikap dan perilaku. (Nugroho, Anton P, 2015)

Skala continuous rating merupakan skala dengan nilai angka 1 sampai 10, sebagian peneliti menggunakan skala dari angka 10 sampai 100. Responden diminta mencoret/memberi tanda pada angka/nilai yang dianggap mewakili.

Contoh :

Skala Continous Rating Scale

No.	Item	Jawaban
1.	Menggunakan Bank Syariah merupakan ide yang bijaksana	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>Tidak ←—————→ Setuju</p> <p>Sangat Setuju</p>

J. Uji kualitas Instrumen

Sebuah penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat

pembuktian hipotesis. Kualitas sebuah penelitian ditentukan oleh data yang diperolehnya. Maka dari itu, data Instrumen dalam penelitian ini akan diuji menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis akan menggunakan program spss.

1. Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji tingkat validitas empiris instrumen, peneliti harus mencobakan instrumen tersebut pada sasaran dalam penelitian. Langkah ini bisa disebut dengan kegiatan uji coba (try-out) instrumen. Apabila data yang didapat dari uji coba ini sudah sesuai dengan yang seharusnya, maka berarti instrumennya sudah baik, sudah valid. Untuk mengetahui ketepatan data ini diperlukan teknik uji validitas. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment dengan angka kasar*” sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2 =$ Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Setelah perhitungan dilakukan kemudian nilai r (koefisien korelasi) tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan taraf kesalahan yang telah ditetapkan ($\alpha = 5\%$) dalam pengujian validitas, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka data dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Dalam menguji validitas peneliti menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 21.

Table 3.2

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Islami

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,920	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,924	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,934	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,930	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,923	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,926	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,929	0,381	Valid
Pernyataan 8	0,928	0,381	Valid
Pernyataan 9	0,963	0,381	Valid

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel motivasi kerja islam menggunakan aplikasi SPSS versi 21 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja islami dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel motivasi kerja islam semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Table 3.3
Hasil Uji Validitas Kecerdasan emosional

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,872	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,850	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,864	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,871	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,859	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,851	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,858	0,381	Valid
Pernyataan 8	0,863	0,381	Valid

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel kecerdasan emosional menggunakan aplikasi SPSS versi 21 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel motivasi kerja islam semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Table 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataa	R hitung	R tabel	Keteranga
Pernyataan 1	0,924	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,934	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,938	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,936	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,937	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,935	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,929	0,381	Valid

Pernyataan 8	0,937	0,381	Valid
Pernyataan 9	0,929	0,381	Valid
Pernyataan 10	0,932	0,381	Valid
Pernyataan 11	0,927	0,381	Valid

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel lingkungan kerja menggunakan aplikasi SPSS versi 21 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja islami dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel lingkungan kerja semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Table 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,839	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,826	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,789	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,811	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,849	0,381	Valid

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel kinerja karyawan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja islami dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel kinerja karyawan semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin (2003) Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang

sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Pengujian reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Hasil penelitian reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Artinya kuisisioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi disaat pengukuran tidak berubah. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai (cronbach alpha). Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Table 3.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai cronbach alpha	Ketentuan nilai cronbach alpha	Status
Motivasi Kerja Islami	0,938	0,60	Reliable
Kecerdasan Emosional	0,877	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,938	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,855	0,60	Reliable

K. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis ditunjukan untuk menggambarkan bagaimana Pengaruh Motivasi Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta. Adapun responden yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta. Dalam pengujian ini akan dibantu dengan program *statistical product and service solutions* (SPSS) versi 21.

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2006) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi *normal* atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal p-plot, skewness dan kurtosis atau uji kolomogorov-smirnov. Pada uji normal p-plot jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada uji kolomogorov-smirnov dilihat dari nilai residual. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikansi yang ditetapkan. (Kurniawan, 2014).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi (Priyanto, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,060.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nisfianoor (2009) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai variansi yang sama diantara data tersebut. Data yang diharapkan adalah yang memiliki variansi yang sama dan disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Adapun regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X + e$$

Keterangan :

Y	: kinerja karyawan
a	: konstanta
b ₁	: motivasi kerja islami
b ₂	: kecerdasan emosional
b ₃	: lingkungan kerja
e	: pengganggu (<i>error</i>)

Uji koefisien determinan (r square / r²)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variabel dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh

perubahan atau variasi dari variabel bebas. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi, peneliti dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel terikat. Semakin besar nilai *r square* maka semakin baik model tersebut. Nilai *r square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *r square* berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai *r* mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat besar. Sebaliknya jika nilai *r* menjauhi angka 1 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat kecil (Kadir, 2010).

3. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2013) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan tentang gambaran yang diteliti melalui data sampel tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif meliputi rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum. Untuk mengintepretasikan hasil penelitian maka data skor yang diperoleh dikonversikan kedalam kategori *Continous Rating Scale* (CRS) dengan menggunakan pedoman konversi skor sebagai berikut:

Table 3.7

Pedoman Konversi Skor

Skor	Rumus Konversi	Kategori
1	$X > mi + 1 (sdi)$	Tinggi
2	$Mi - 1 sdi \leq X \leq mi + 1 (sdi)$	Sedang
3	$X < mi - 1 (sdi)$	Rendah

Keterangan:

X = jumlah skor

Sdi = standar deviasi ideal

= $1/6$ (skor maksimal ideal - skor minimal ideal)

Mi = mean ideal

= $1/2$ (skor maksimal ideal + skor minimal ideal)

4. Penguji Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 dan 0,10 ($\alpha=5\%$, $\alpha=10\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis operasional yaitu H_0 dan H_a
 - H_0 : tidak ada pengaruh positif variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)
 - H_a : ada pengaruh positif variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)
- b. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $\alpha = 5\%$
 - Jika $p \geq \alpha$: H_0 diterima dan H_a ditolak
 - Jika $p < \alpha$: H_0 ditolak dan H_a diterima
- c. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $> 0,10$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel *independen* tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. (Ayu Septi Anggraeni, 2011)
- d. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ atau $\leq 0,10$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel *independen* tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*.

5. Uji Simultan Dengan F-Test

Uji *f-test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil *f-test* ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova. Hasil *f-test* menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom sig) lebih kecil dari

level of significant yang ditentukan, atau *f* hitung (pada kolom *f*) lebih besar dari *f* tabel. *F* tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, adalah jumlah variabel dependen dan independen. (Kadir, 2010)

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri

a. Propit Umum Bank Syariah Mandiri

Nama bank : Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang
Tanggal berdiri : 05 juni 2005
Alamat lengkap : Jl. Kaliurang Km 6,4 No B 6-A, Condong
Catur, Kecamatan Depok, Kabupaten
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Kode bank : 451
Kode pos : 55281
Telepon : (0274) 887041, 887053

b. Visi dan Misi

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa visi dan

misi dari Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

1) Visi

- a) **Bank syariah terdepan:** menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate.
- b) **Bank syariah modern:** menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

2) Misi

- a) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

- b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

c. Prestasi Penghargaan BSM pada Tahun 2016/2017

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa penghargaan yang diperoleh Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

- 1) Peringkat I Digital Brand Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- 2) Peringkat I Digital Brand Tabungan Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- 3) Peringkat I Digital Brand Deposito Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- 4) Indonesia Employee Engagement Award pada tanggal 1 maret 2017
- 5) Indonesia Best Banking Brand Award pada tanggal 16 desember 2016

d. Produk-produk Consumer Banking

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa produk-produk consumer banking dari Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

- 1) Tabungan
 - a) Tabungan BSM

“Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikannya dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter BSM atau melalui ATM”.

b) BSM Tabungan Berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

c) BSM Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

d) BSM Tabungan Investa Cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

e) BSM Tabungan Pensiun

“Tabungan pensiun BSM adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri indonesia”.

f) BSM Tabunganku

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2) Giro

a) BSM Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah.

b) BSM Giro Valas

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah untuk perorangan atau non-perorangan.

c) BSM Giro Singapore Dollar

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang singapore dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan

3) Deposito

a) BSM Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

b) BSM Deposito Valas

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

4) Pembayaran Consumer

a) BSM Implan

“BSM implan adalah pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok). BSM implan dapat mengakomodir kebutuhan pembiayaan bagi para karyawan perusahaan, misalnya dalam hal perusahaan tersebut tidak memiliki koperasi karyawan, koperasi

karyawan belum berpengalaman dalam kegiatan simpan pinjam, atau perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas”.

b) Pembiayaan Peralatan Kedokteran

Pembiayaan peralatan kedokteran adalah pemberian fasilitas pembiayaan kepada para profesional di bidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran. Akad yang digunakan adalah akad *murabahah*. akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

c) Pembiayaan Kepada Pensiunan

Pembiayaan kepada pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensuinan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* atau *ijarah*.

d) Pembiayaan Griya BSM

Pembiayaan griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* dengan sistem *murabahah*.

e) Pembiayaan BSM Otomotif

BSM pembiayaan kendaraan bermotor (PKB) merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*.

5) Emas

BSM gadai emas

Gadai emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

6) Haji dan Umroh

a) BSM Tabungan Mabruur

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah.

b) Pembiayaan Mikro Umroh

Pembiayaan mikro umrah adalah pembiayaan yang diberikan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah anda.

c) BSM Tabungan Mabruur Junior

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah.

e. Struktur Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2008) menjelaskan bahwa struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara form

Jefri Y	Hafid F	Maimu n B	Aji P	Puji S	Mustafi n	Sigit P	Agus F	Ambar S
------------	------------	--------------	-------	--------	--------------	------------	-----------	------------

Gambar 4.1

**Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri
KCP Kaliurang-Yogyakarta**

Keterangan:

BM : Branch Manager

CBRM : Consumer Banking Retail Manager

MFS : Micro Financing Sales

JCBRM : Junior Consumer Banking Retail Manager

GSS : General Support Staff

MAO : Mikro Account Officer

BOM : Branch Operation Manager

MA : Micro Administration

SFE : Syariah Funding Executif

SF : Sales Force

PO : Pawning Officer

MFA : Micro Financing Analyst

PS : Pawning Staff

CSR : Customer Service Repr.

OB : Office Boy.

2. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia

a. Profit Umum Bank Muamalat Indonesia

Nama bank	: Bank Muamalat Indonesia
Tanggal berdiri	: 27 Desember 2003
Alamat lengkap	: Jl. P. Mangkubumi no. 50, Purwokinanti, Pakualaman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Kode pos	: 55232
Kode bank	: 147
Telepon	: (0274) 544416

b. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, visi dan misi dari Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Visi

“the best islamic bank and top 10 bank in indonesia with strong regional presence”

2) Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

c. Prestasi/Penghargaan Bank Muamalat Indonesia

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, ada beberapa penghargaan yang didapat oleh Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Peringkat I Indonesia Corporate Social Responsibility Award

- 2) Category Syariah Predikat Baik - Indonesia Good Corporate Governance Award 2016
- 3) Category Syariah for Consumer Choice and Best Digital Tittle - Indonesia Best Banking Brand Award 2016
- 4) Best Islamic Financial Institution in Indonesia Global Finance World's Best Islamic Financial Institutions Awards 2016
- 5) Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia
- 6) Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia 2

d. Produk dan Jasa Bank Muamalat Indonesia

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, ada beberapa produk dari Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Produk Penghimpunan Dana (Funding Product)

Produk-produk penghimpunan dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Tabungan Umat-Umat Saving

“Merupakan investasi tabungan dengan akad mudharabah di counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di seluruh Indonesia maupun di gerai muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, ATM muamalat, jaringan ATM BCA/prima, dan jaringan ATM bersama. Tabungan ummat dengan kartu muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh merchant debit BCA/prima di seluruh Indonesia. Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan bank atas dana tersebut”.

b) Tabungan Arafah-arafah Saving

“Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji.

Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan.

Dengan fasilitas asuransi jiwa, insya allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah tabungan arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap setiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan nasabah asuransi jiwa. Apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris dapat berangkat. Tabungan haji arafah juga dapat menjamin nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan departemen agama) dengan jumlah dana Rp. 20 juta, karena PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk telah on line dengan siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji arafah memberikan keamanan lahir bathin karena dana yang disimpan akan dikelola secara syariah”.

c) Deposito Mudharabah Deposit

“Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan badan hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana ini akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan”.

d) Deposit Fulinves-fulinves Deposit

“Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan dengan nilai nominal Rp. 2.000.000; atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat diperpanjang secara otomatis (automatic roll over) dan dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau

untuk referensi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik setiap bulan”.

e) Giro Wadi’ah Current Account

“Titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/prima dan ATM bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant debit BCA/prima dan fasilitas salamuamalat (phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran)”.

f) Dana Pensiun Muamalat-muamalat Pension Fund

“Dana pensiun muamalat dapat diikuti oleh mereka berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-46 tahun dengan iuran yang sangat terjangkau, yaitu minimal Rp. 20.000; perbulan dan pembayarannya dapat di debet secara otomatis dari rekening PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau dapat di transfer dari bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program wasiat ummat, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun”.

2) Produk Penanaman Dana – Investment Product

Produk-produk penanaman dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Konsep jual beli- sales purchase concept

1. Murabahah

“Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian” (Q.S An-Nisa:29)

2. Salam

“Adalah pembelian barang yang diserahkan dikemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka”, tunai (Q.S Al-Baqarah:282)

3. Istishna’

“Adalah jual beli barang dimana shani’ (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari mustashni’ (pemesan). Istishna’ sama dengan salam yaitu dari segi obyek pesannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada system pembayarannya yakni pada istishna’ pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah atau diakhir pesanan”.

b) Konsep bagi hasil profit sharing concept

1. Musyarakah

“Adalah kerjasama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung sesuai kesepakatan” (Q.S Shaad:24)

2. Mudharabah

“Adalah kerjasama antara bank dan dengan mudharib (nasabah atau pengelola) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini shahibul maal menyerahkan modalnya kepada pekerja atau pengelola untuk dikelola sebaik-baiknya”.

c) Konsep sewa-leasing concept

1. Ijarah

“Menurut etimologi memiliki arti upah, sewa, jasa, dan imbalan. Menurut terminologi ijarah adalah akad sewa menyewa dengan mengambil manfaat sesuatu dari orang lain dengan jalan membayar sesuatu dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat”

2. Ijarah Muntahiyah Bittamlik

“Adalah perpaduan antara kontrak jual beli dan sewa atau lebih tepatnya akad sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan barang ditangan si penyewa”.

d) Produk jasa-service produk

Produk-produk jasa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. Wakalah

“Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang

diemban wakil harus mengatas namakan yang memberikan kuasa”.

2. Kafalah

“Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau pihak yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan tanggung jawab orang lain sebagai penjamin” (Q.S Yusuf:72)

3. Hawalah

“Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian yang lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal alaihi atau orang yang berkewajiban membayar hutang”.

4. Rahn

“Adalah menahan salah satu harta milik sipeminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai”.

5. Qardh

“Adalah pemberian harta salah satu kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan, qardh adalah pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti

dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus” (Q.S Al-Hadiid:11)

e) Jasa layanan service

Jasa layanan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. ATM

“Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antar rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat-infaq-shadaqah (hanya pada ATM muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, tunai muamalat dapat diakses lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/prima dan ATM bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi lebih dari 18.000 merchant debit BCA/Prima. Untuk ATM bersama dan dan BCA/prima, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank”.

2. Sala Muamalat

Merupakan layanan phone banking 24 jam dan call center melalui (+6221) 2511616, 0807168262528 (muamalat) atau 08071174273 (share) yang memberikan kemudahan kepada para nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan

informasi transaksi, transfer antar rekening, serta mengubah pin.

3. Pembayaran Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS)

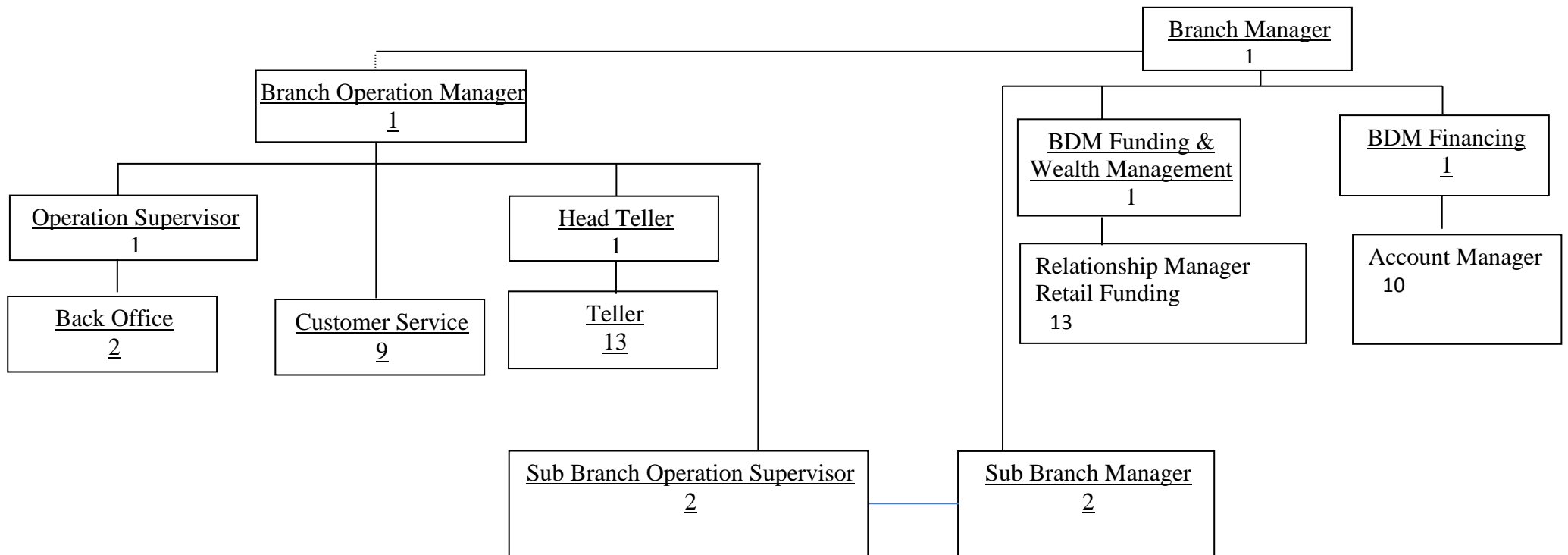
“Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik lembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui phone banking dan ATM muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk”

f) Jasa lain-lain

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, bank draft, referensi bank

e. Struktur Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2008) menjelaskan bahwa struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.



Gambar 4.2

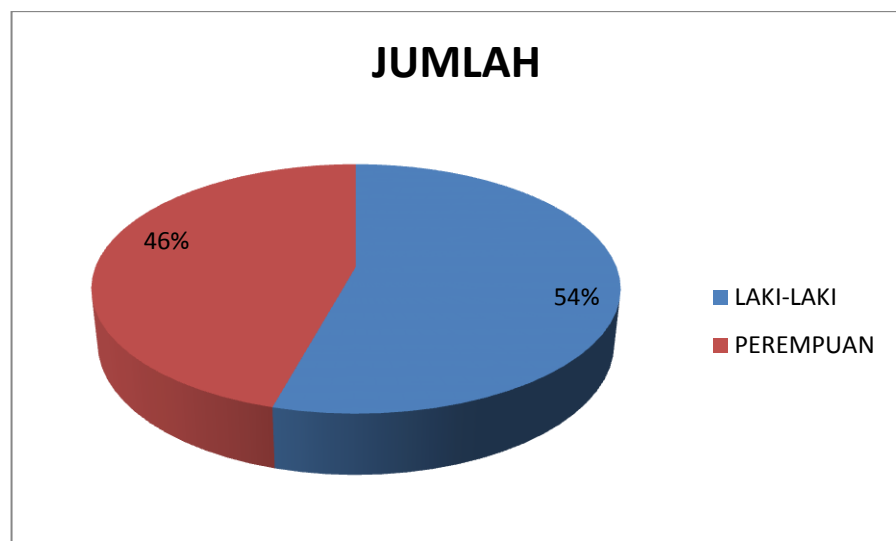
Struktur Organisasi Cabang Yogyakarta & Jumlah Karyawan

B. Analisis Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa gambaran mengenai karakteristik dari karyawan bank syariah yang dijadikan sebagai responden dalam penggalan data dengan menggunakan koesioner atau angket. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, agama, usia dan tingkat pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 4.3

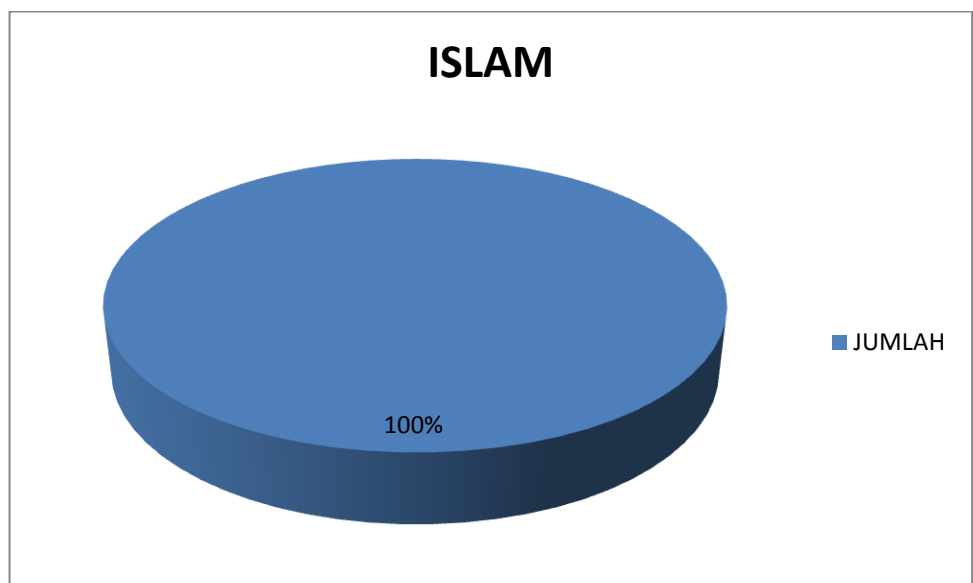
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta yaitu yang berjenis kelamin laki-laki dari gabungan kedua Bank tersebut ada sebanyak

38 orang atau sebanyak 54% dari jumlah responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 32 orang atau sebanyak 46% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan yaitu jenis kelamin laki-laki yang dibuktikan dengan nilai persentase responden yang lebih tinggi.

2. Agama

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan agama yang dijadikan sebuah sample dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan agama dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.4

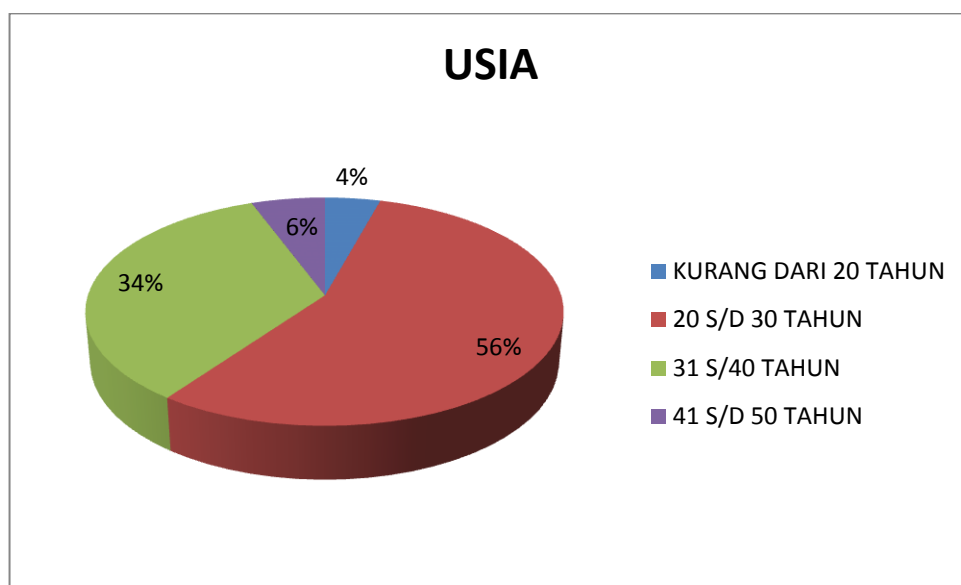
Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan agama dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang yaitu semua responden yang

dijadikan sampel dalam penelitian ini beragama islam yang dibuktikan oleh jumlah persentasinya sebesar 100%.

3. Usia

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.5

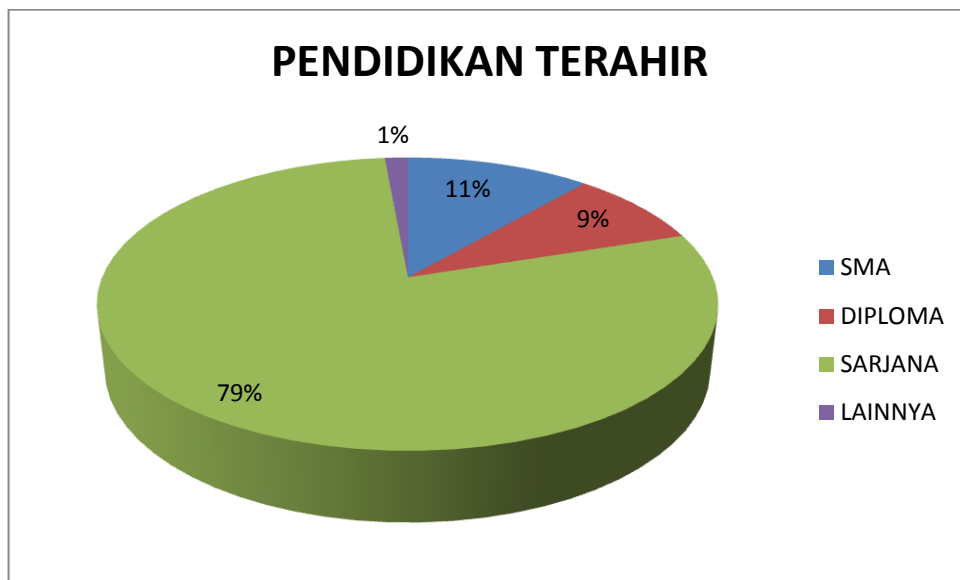
Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta yaitu responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 atau 4% dari jumlah responden, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 39 orang atau 56% dari jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 34% dari jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 6% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik

responden berdasarkan usia yang paling dominan yaitu karyawan yang berusia 20-30 tahun yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

4. Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan gambar 4.6 diatas, maka dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA adalah 8 orang atau 11% dari jumlah responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan diploma adalah 6 orang atau 9% dari jumlah responden dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana adalah 55 orang atau 79% dari jumlah responden dan responden

yang memiliki tingkat pendidikan lainnya adalah 1 orang atau 1%. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling dominan yaitu tingkat sarjana yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

C. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis deskripsi ini merupakan analisis terhadap variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian analisis terhadap variabel dependen dan independen dibagi menjadi tiga klasifikasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Table 4.1
Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Kerja Islami (X1)	70	46	90	78,07	9,754
Kecerdasan Emosional (X2)	70	46	80	66,49	8,170
Lingkungan Kerja (X3)	70	63	110	97,01	11,166
Kinerja Karyawan (Y)	70	24	50	41,37	5,781

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh juga data mengenai tanggapan responden. Adapun data selengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Islami

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut

Skor minimum : 46

Skor maksimum : 90

Mean : 78,07

Nilai sdi : 9,754

Dengan persamaan

$$\text{Tinggi} = X > mi + 1 \text{ (sdi)}$$

$$= X \geq (78,07) + 1(9,754)$$

$$= X \geq 87,824$$

$$\text{Sedang} = mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 \text{ (sdi)}$$

$$= (78,07) - 1 (9,754) \leq X < (78,07) +$$

1(9,754) atau

$$= 68,316 \leq X < 87,824$$

$$\text{Rendah} = X < mi - 1 \text{ (sdi)}$$

$$= X \leq (78,07) - 1 (9,754) \text{ atau}$$

$$= X \leq 68,316$$

Table 4.2

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Islam

Tanggapan Responden	Jumlah	Persentasi %
Sangat Baik	15	22
Cukup Baik	54	77
Kurang Baik	1	1
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja islami dalam ketegori sangat baik, ada sebanyak 15 orang atau sebesar 22% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori cukup baik, ada sebanyak 54 orang atau 77% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori kurang baik, ada sebanyak 1 orang atau 1% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap motivasi kerja islam yang mendominasi atau

yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *cukup baik*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 54 orang yang memilih kategori cukup baik tersebut.

2. Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

Setelah dilakukan analisis statistic deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut.

Skor minimum : 46

Skor maksimum : 80

Mean : 66,49

Nilai sdi : 8,170

Dengan persamaan

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= X \geq (66,49) + 1(8,170) \\ &= X \geq 74,660 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= (66,49) - 1 (8,170) \leq X < (66,49) + \\ &1(8,170) \text{ atau} \\ &= 58,320 \leq X < 74,660 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < mi - 1 (\text{sdi}) \\ &= X \leq (66,49) - 1 (8,170) \text{ atau} \\ &= X \leq 58,320 \end{aligned}$$

Table 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan emosional

Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase %
Sangat Baik	27	39
Cukup Baik	41	59
Kurang Baik	2	2
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional dalam kategori sangat baik, ada sebanyak 27 orang atau sebesar 39% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori cukup baik, ada sebanyak 41 orang atau 59% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori kurang baik, ada sebanyak 2 orang atau 2% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap kecerdasan emosional yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *cukup baik*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 41 orang yang memilih kategori cukup baik tersebut.

3. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Setelah dilakukan analisis statistic deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut.

Skor minimum : 63

Skor maksimum : 110

Mean : 97,01

Nilai sdi : 11,166

Dengan persamaan

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= X \geq (97,01) + 1(11,166) \\ &= X \geq 108,176 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= (97,01) - 1 (11,166) \leq X < (97,01) + \end{aligned}$$

1(11,166) atau

$$= 85,844 \leq X < 108,176$$

$$\text{Rendah} = X < mi - 1 (\text{sdi})$$

$$= X \leq (97,01) - 1 (11,166) \text{ atau}$$

$$= X \leq 85,844$$

Table 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Tanggapan Responden	Jumlah	Presentasi %
Sangat Baik	7	10
Cukup Baik	50	71
Kurang Baik	13	19
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dalam kategori sangat baik, ada sebanyak 7 orang atau sebesar 10% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori cukup baik, ada sebanyak 50 orang atau 71% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori kurang baik, ada sebanyak 13 orang atau 19% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap lingkungan kerja yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *cukup baik*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 50 orang yang memilih kategori cukup baik tersebut.

4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut

Skor minimum	: 24
Skor maksimum	: 50
Mean	: 41,37
Nilai sdi	: 5,781

Dengan persamaan

$$\text{Tinggi} = X > m_i + 1 \text{ (sdi)}$$

$$= X \geq (41,37) + 1(5,781)$$

$$= X \geq 47,151$$

$$\text{Sedang} = m_i - 1 \text{ sdi} \leq X \leq m_i + 1 \text{ (sdi)}$$

$$= (41,37) - 1 (5,781) \leq X < (41,37) +$$

1(5,781) atau

$$= 35,589 \leq X < 47,151$$

$$\text{Rendah} = X < m_i - 1 \text{ (sdi)}$$

$$= X \leq (41,37) - 1 (5,781) \text{ atau}$$

$$= X \leq 35,589$$

Table 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah	Presentasi %
Sangat baik	15	22
Cukup baik	54	77
Kurang baik	1	1
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam kategori tinggi, ada sebanyak 15 orang atau sebesar 22% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori sedang, ada sebanyak 54 orang atau 77% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori rendah, ada sebanyak 1 orang atau 1% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap kinerja karyawan yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *sedang*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 54 orang memilih kategori sedang tersebut.

D. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 4.6

Uji Normalitas

	Unstandardized residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,397

Berdasarkan hasil output SPSS 21 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,397 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Table 4.7

Uji multikolinearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja islami	0,828	1,207
Kecerdasan emosional	0,833	1,201
Lingkungan kerja	0,933	1,072

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance pada variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF setiap variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja kurang dari 10,0 dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c. Uji Autokorelasi

Table 4.8
Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Squere	Adjusted R Squere	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,717 ^a	,515	,493	4,118	1,777

d. Uji Heteroskedasitas

Table 4.9
Uji heteroskedasitas

Model	Sig
Motivasi kerja islami	0,696
Kecerdasan emosional	0,417
Lingkungan kerja	0,175

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi kerja islami, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 yang artinya data yang di uji tidak terjadi heteroskedasitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji f) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji f dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya motivasi kerja islam dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 4.10
Hasil analisis regresi linier berganda

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

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (b_0) = 4,658

Artinya jika nilai variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja nol maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar **4,658**

2. Koefisien regresi $b_1 = 0,129$

Artinya jika nilai variabel motivasi kerja islami naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,129. Koefisien regresi b_1 bernilai positif yang artinya variabel motivasi kerja islam (X_1) searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika nilai motivasi kerja islam semakin naik maka kinerja karyawan semakin naik juga.

3. Koefisien regresi $b_2 = 0,035$

Artinya jika nilai variabel kecerdasan emosional naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,035. Koefisien regresi b_1 bernilai positif yang artinya variabel motivasi kerja islam (X_1) searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika nilai motivasi kerja islam semakin naik maka kinerja karyawan semakin naik juga.

4. Koefisien regresi $b_3 = 0,305$

Artinya jika nilai variabel lingkungan kerja naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik 0,305. Koefisien regresi b_2 bernilai positif yang artinya variabel lingkungan kerja (X_3) searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika nilai variabel lingkungan kerja semakin naik maka kinerja karyawan akan naik juga.

F. Uji Hipotesis

1. Pengujian secara individu (uji t)

Menurut Ghozali, (2002) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. hipotesis yang digunakan :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami (X_1), terhadap Kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Ha : terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami (X_1), terhadap Kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Kriteria pengujian :

Jika p-value $\geq 0,05$ maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value $\leq 0,05$ maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui nilai sig pada variabel motivasi kerja islam sebesar 0,005.

Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis $0,005 \leq 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta.

Ho : terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional (X_2), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Ha : tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional (X_2), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Kriteria pengujian :

Jika p-value $\geq 0,05$ maka Ho ditolak dan ha diterima

Jika p-value $\leq 0,05$ maka Ho diterima atau ha ditolak

Diketahui hasil pengujian hipotesis kecerdasan emosional dengan nilai sig sebesar 0,509. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis $0,000 \geq 0,05$, maka Ha ditolak dan Ho diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Ha : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

kriteria penguji :

Jika p-value $\geq 0,05$ maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value $\leq 0,05$ maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis $0,000 \leq 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta.

2. Pengujian secara simultan (uji f)

Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji f. Uji *f-test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja islam (X_1), Kecerdasan emosional (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Ha : terdapat pengaruh secara bersamaan antara motivasi kerja islam (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Kriteria pengujian :

Jika p-value $\geq 0,05$ maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value $\leq 0,05$ maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui nilai sig f 0,000. Nilai sig f lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 \leq 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islam, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta. Ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Table 4.11
Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig t	Keteranga
H ₁	Variabel motivasi kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta	0,005	H ₁ diterima
H ₂	Variabel kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta	0,509	H ₂ ditolak
H ₃	Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta	0,000	H ₃ diterima
H ₄	Variabel motivasi kerja islami, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta	0,000	H ₄ diterima

3. Koefisien determinasi (R square/ R²)

Koefisien determinasi (R square/ R²) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R square/R²) sebesar 0,588 yang berarti kontribusi varian yang diberikan oleh motivasi kerja islam, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,2% yang dipengaruhi oleh varian lain diluar model.

G. Pembahasan

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 (X₁) 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).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta. Hal ini mendukung dengan hasil penelitian moeheriono.

Dengan hal ini jika motivasi kerja islam karyawan bank syariah semakin baik, maka dalam kinerja karyawan akan semakin baik. Jika sebaliknya, motivasi kerja islam karyawan bank syariah buruk atau menurun maka kinerja karyawan akan buruk juga. Menurut Ali Hasan (2009), 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. teori motivasi Islam adalah teori motivasi yang dikemukakan Al Ghazali. Karya keilmuan Al Ghazali dapat dikonstruksikan sebagai sebuah proses teorisasi. Al Ghazali memandang proses pemotivasian seseorang sehingga mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islami yaitu proses dalam menjalankan ibadah dalam bekerja sehingga ketika karyawan mempunyai motivasi yang lebih tinggi akan mampu menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga tidak hanya akan menghasilkan gaji tapi juga pahala dan meniatkan pekerjaan hanya memikirkan akhirat karna semua hanya mengharapkan ridho Allah SWT. Sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya tidak akan melenceng dari apa yang sudah ditentukan.

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).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta. hal ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raden Adjeng Robiatul Adawiyah. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecendrungan burnout.

Kecerdasan emosional mencakup semua kegiatan manusia dalam sudut sosial. Kecerdasan emosional, mencakup sikap dan perilaku serta

semua yang ada didalam diri manusia, yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

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 di bank 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.

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. Dengan hal ini, jika lingkungan kerja bank syariah semakin baik, maka dalam kinerja karyawan akan semakin baik. Jika sebaliknya, lingkungan kerja bank syariah kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang maksimal.

Lingkungan kerja mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh – tumbuhan serta semua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu, sesungguhnya Allah SWT membangun islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih”

