

**PENGARUH KECERDASAN SOSIAL DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH D.I.
YOGYAKARTA**

Oleh:

HAFID RIWANDI

13423132, Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia

hafid.riwandi@gmail.com

Abstrak

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui koesioner dengan jumlah responden sebanyak 65. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan bank syariah D.I.Yogyakarta, dan sampel yang digunakan adalah Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (koesioner dan studi kepustakaan).

Hasil dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan sosial terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja islami tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 11,1% sedangkan sisanya 88,9 % dipengaruhi oleh varian diluar model.

Kata Kunci : Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja Islami, Prestasi Kerja Karyawan

Abstract

this research can be used to determine the influence of intelligence and motivation of Islamic work on employee performance in bank syariah D.I.Yogyakarta.

This research using the method quantitative approach. Data analysis technique used is multiple linear regression. The data used are primary data obtained through questionnaire with the number of respondents as much as 65. Population in this research is all employees of syariah bank D.I.Yogyakarta, and the sample used is Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang and Bank Muamalat Indonesia Yogyakarta branch. Data completion technique is done by field research (koesioner and literature study).

The result of this research is a significant influence between social intelligence on employee performance, while the motivation of Islamic work has no significant effect on work achievement. And result of doubled linear regression analysis indicate social motivation variable and work motivation islami have contribution to work achievement 11,1% while the rest 88,9% caused by variant outside model.

Keywords: Social Intelligence, Islamic Work Motivation, work achievement

Pendahuluan

Pada era sekarang ini, lembaga keuangan perbankan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam semua aktivitas masyarakat baik itu sebagai pihak penghimpun dana dalam bentuk tabungan maupun sebagai pihak penyalur dana kemasyarakat dalam bentuk kredit. Bank adalah sebuah lembaga keuangan yang mempunyai dua tugas pokok yaitu sebagai penghimpun dana dalam bentuk tabungan dan sebagai penyalur dana dalam bentuk kredit. Berdasarkan laporan Bank Muamalat Indonesia tahun (2016), hasil kinerja finansial dan operasional yang tercatat pada penutupan akhir periode 2016, dapat disimpulkan bahwa realisasi target yang ditetapkan pada awal tahun 2016 telah tercapai dengan baik. NPF yang ditargetkan pada angka di bawah 5% berhasil diwujudkan pada angka 3,83%, *cost of fund* mengalami perbaikan dari angka

5,8% di tahun 2015 menjadi 4,6% di tahun 2016. Selain itu kinerja program-program pembiayaan dapat dikatakan relatif stabil dengan kualitas yang lebih baik dari tahun sebelumnya. Sedangkan menurut laporan publikasi bulanan Bank Syariah Mandiri pada bulan januari sampai february tahun 2017, menunjukkan total aset pada bulan januari sebesar 79.276.577 dan total aset pada bulan february sebesar 79.703.513. dari jumlah perkembangan total aset bisa dikatakan bahwa keuangan Bank Syariah Mandiri relatif stabil dan berkembang dari bulan sebelumnya.

Kecerdasan sosial merupakan suatu kemampuan perilaku manusia dalam bersosialisasi dengan baik kepada masyarakat disekitarnya. Jika karyawan mempunyai sikap kecerdasan sosial yang baik terhadap orang lain atau sesama karyawan dan kepada masyarakat, maka dalam menjalankan suatu pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik dan juga dalam mencapai suatu prestasi kerja karyawan akan mudah tercapai, akan tetapi jika karyawan tidak mempunyai sikap kecerdasan sosial yang baik terhadap orang lain atau sesama karyawan dan kepada masyarakat, maka karyawan tersebut akan mudah mendapatkan sebuah masalah dalam melakukan suatu pekerjaan dan akan susah dalam mengatasi masalah tersebut yang sedang dialaminya serta untuk mencapai suatu prestasi kerja karyawan akan sulit juga untuk mencapai prestasi kerja tersebut.

Dari penelitian Habib Ebrahimpoor, Adel Zahed, Azim Elyasi yang berjudul studi hubungan antara kecerdasan sosial dan kinerja organisasi (studi kasus: manajer perusahaan air regional ardabil). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan sosial, pengelolaan informasi sosial, kesadaran sosial dan keinginan sosial untuk meningkatkan kinerja organisasi memiliki bagian terpenting dalam pengelolaan informasi sosial, dan kesadaran sosial dan keterampilan sosial memainkan peran sekunder dalam meningkatkan kinerja.

Dalam dunia usaha disuatu perusahaan, setiap karyawan selain memiliki sikap kecerdasan sosial harus juga 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 karyawan produksi pada perusahaan makanan dan minuman (Tbk) di Jawa Timur.

Dari pemaparan diatas penulis ingin sekali meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut sehingga penulis mengambil judul skripsi tentang *Pengaruh Kecerdasan Sosial Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta*.

Kerangka Teori

Pertama, dalam tesis yang ditulis oleh I Wayan Juniantara, Program Pasca Sarjana, Universitas Udayana Denpasar, pada tahun 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.

Kedua, dalam jurnal yang ditulis oleh Hendry Hartono, pada tahun 2011 yang berjudul ***Hubungan Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Pierlite Graha Nusantara***. Dalam jurnal ini, penelitian dilakukan dengan survai, yaitu penelitian dengan mengambil sampel secara acak dari populasi yang ada. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Analisis dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif. Analisa deskriptif dilaksanakan untuk menjelaskan karakteristik responden, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan untuk mengetahui tingkat kedalaman hubungan ketiga variabel. Untuk analisis kuantitatif dilakukan dua tahap, yaitu pada tahap 1 melakukan uji validitas dan reabilitas data terhadap daftar pertanyaan yang dibuat. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh materi daftar pertanyaan diberikan kepada responden pada tahap kesatu. Pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan *valid* dan *reliable* selanjutnya dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data guna analisis lebih lanjut, yaitu uji normalitas dan analisis statistik lainnya. Pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan tidak *valid* dan tidak *reliable*, tidak lagi digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Uji hipotesis, dan analisis regresi dilakukan dengan pernyataan- pernyataan menurut aturan hipotesis statistik, dan regresi sederhana serta regresi berganda. Untuk analisis statistika ini menggunakan piranti lunak *statistical program for sosial sciences (SPSS) release 12*. Hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai.

Ketiga, dalam jurnal yang ditulis oleh Dr. Moehariono, M.Si, pada tahun 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 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 ($p < 0,05$)

Ke empat, Dalam tesis yang ditulis oleh Fendahapsari Singgih Sendayu, Program Pascasarjana UM tahun 2011, yang berjudul ***Pengembangan Panduan Kecerdasan Sosial (Sosial Intelligence) Bagi Siswa SMK***. Metode yang digunakan dalam mengembangkan perilaku kecerdasan sosial pada siswa salah satunya adalah dengan media biblioterapi atau lebih dikenal dengan bibliokonseling. Hasil penilaian ahli dan konselor menunjukkan bahwa panduan pelatihan kecerdasan sosial (sosial intelligence) efektif bila ditinjau dari segi kegunaan, kelayakan, ketepatan, dan kemenarikan.

Ke lima, dalam jurnal yang ditulis oleh Chaterina Melina Taurisa, pada tahun 2012 yang berjudul ***Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)***. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran terhadap konstruk eksogen dan endogen diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori, dan hasilnya menunjukkan bahwa uji kelayakan full model berada dalam rentang nilai

yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: Satu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dua, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Tiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Empat, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lima, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Enam, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ke enam, dalam jurnal yang ditulis oleh Hartiwi Prabowo dan Vana Lestari, pada tahun 2013 yang berjudul ***Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)***. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap 160 karyawan sebagai responden, teknik analisis data menggunakan moderated regression analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan peran motivasi kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun secara individual motivator kerja tidak dapat memoderasi komitmen terhadap kinerja karyawan.

Ke tujuh, dalam jurnal yang ditulis Sunarji Harahap, pada tahun 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 responden, 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.

Ke delapan, Jurnal yang ditulis oleh 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***. 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 SPSS 17 *for windows*. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial.

Kesembilan, dari penelitian Habib Ebrahimpoor, Adel Zahed, Azim Elyasi pada tahun 2013 yang berjudul ***studi hubungan antara kecerdasan sosial dan kinerja organisasi (studi kasus: manajer perusahaan air regional ardabil)***. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan sosial, pengelolaan informasi sosial, kesadaran sosial dan keinginan sosial untuk meningkatkan kinerja organisasi memiliki bagian terpenting dalam pengelolaan informasi sosial, dan kesadaran sosial dan keterampilan sosial memainkan peran sekunder dalam meningkatkan kinerja.

Landasan Teori

1. Bank Syariah

Secara umum, bank adalah suatu lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu menerima simpanan dana dari nasabah dalam bentuk tabungan, menyalurkan dana kepada nasabah dalam bentuk pinjaman, dan memberikan jasa pengiriman uang antar bank maupun kebank lain.

Menurut UU No 21 Tahun 2008 bab 1 tentang perbankan syariah, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah.

Menurut Ismail (2011), 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.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah suatu lembaga keuangan yang berfungsi untuk menyimpan uang, meminjam uang serta memberikan jasa kepada nasabah yang beroperasi berdasarkan syariat islam.

2. Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Cooper (1998), prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Dharma (1985), prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Handoko (1993) yang dimaksud dengan prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah “proses melalui manajemen organisasi-organisasi sebagai pengevaluasi atau menilai organisasi karyawan” dalam hal ini prestasi kerja merupakan suatu usaha yang telah dicapai, dilakukan semaksimal mungkin.

Menurut Sadili Samsudin (2006) yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi.

dari beberapa pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yaitu suatu tingkat ukuran yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalani tugasnya disebuah organisasi atau perusahaan.

3. Motivasi Kerja Islami

Menurut Robbins (2007), motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Menurut Ali Hasan (2003), 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.

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

4. Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial merupakan bidang yang terisolasi, yang umumnya diabaikan oleh psikolog sosial dan oleh para peneliti kecerdasan sosial.pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial dan kemampuan ini merupakan sesuatu yang amat penting untuk dimiliki agar nyaman menjalani hidup dan bisa menikmati keberadaan diri sendiri.

Menurut Goleman (2007) kecerdasan sosial adalah kemampuan manusia untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dengan mengabaikan apa yang sedang berlangsung ketika berinteraksi.

Menurut Stephen Jay Could (1994) bahwa kecerdasan sosial merupakan kemampuan dalam memahami serta mengelola hubungan antar manusia. Kecerdasan sosial adalah kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik kenyataan.

Menurut Musyafa Ahmad Rahim, Lc., MA (2011) menjelaskan Kecerdasan Sosial secara islam adalah hendaklah seseorang mengetahui bagaimana ia bertindak kepada orang lain tanpa merendahkan kadar mereka, dan di saat yang sama tanpa menyanjung mereka secara berlebih, seakan ia memompakan kebohongan dan kosa kata manis madu ke dalam kepala mereka.

Dari pengertian menurut beberapa orang ahli, dapat kita simpulkan bahwa kecerdasan sosial merupakan suatu kemampuan perilaku manusia dalam bersosialisasi dengan baik kepada masyarakat disekitarnya.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan yaitu desain korelasional. Inti dari analisis korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Model korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment dengan angka kasar*. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) : kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami. Sedangkan variabel terikat (*dependen*) yaitu : prestasi kerja karyawan.

Populasi

Menurut Sugiono, (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berhubung obyek penelitian yang penulis akan lakukan di bank syariah D.I. Yogyakarta, maka populasi yang akan diteliti yaitu semua karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta.

Sampel

Menurut Sugiono (1999), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari populasinya. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka penulis akan mengambil sebanyak 65 karyawan bank syariah D.I. Yogyakarta.

Subyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian yaitu semua karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.

Obyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian yaitu Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Islami Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

a. Indikator Variabel Kecerdasan Sosial (X_1)

Untuk mengukur variabel kecerdasan sosial, menurut Goleman (2007) dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran sosial
- 2) Fasilitas sosial

b. Indikator Variabel Motivasi Kerja Islami (X_2)

Untuk mengukur variabel motivasi kerja islami, menurut Sutermeister (2003) dapat diukur melalui beberapa indikatornya itu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Minat terhadap tugas
- 3) Penghargaan terhadap tugas

c. Indikator Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengukur variabel prestasi kerja, menurut Mondy, Neo, Premeaux (1999) dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Kemandirian
- 4) Inisiatif
- 5) Kerjasama

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item		
1	Kecerdasan sosial (X ₁)	1. Kesadaran sosial	a. Empati dasar	1		
			b. Penyelarasan	2		
			c. Ketepatan empatik	3		
			d. Kognisi social	4		
		2. Fasilitas sosial	a. Sinkronisasi	5		
			b. Presentasi diri	6		
			c. Pengaruh	7		
			d. Kepedulian	8		
2	Motivasi kerja islami (X ₂)	2. Tanggung jawab	a. Melaksanakan tugas dengan baik	9		
			b. Mengembangkan kemampuannya	10		
		2. Minat terhadap tugas	a. Ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan	11		
			b. Usaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	12		
		3. Penghargaan terhadap tugas	a. Kebanggaan terhadap hasil kerja	13		
			b. Harapan dari hasil kerja	14		
		3	Prestasi kerja karyawan (Y)	3. Kuantitas pekerjaan	a. Hasil pekerjaan	15
					b. Kecepatan kerja	16
2. Kualitas pekerjaan	a. Ketepatan			17		
	b. Ketelitian			18		
3. Kemandirian	a. Tanggung jawab			19,20		
4. Inisiatif	a. Pemikiran tersendiri dalam melakukan tugas			21		
	b. Mampu berfikir secara luas			22		
5. Kerjasama	a. Mampu bekerja sama			23,24		

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. 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

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

$(\Sigma y)^2$ = 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 table. Dalam menguji validitas peneliti menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 20.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Sosial

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,697	0,396	Valid
Pernyataan 2	0,679	0,396	Valid
Pernyataan 3	0,718	0,396	Valid
Pernyataan 4	0,547	0,396	Valid
Pernyataan 5	0,706	0,396	Valid
Pernyataan 6	0,769	0,396	Valid
Pernyataan 7	0,584	0,396	Valid
Pernyataan 8	0,593	0,396	Valid

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel kecerdasan sosial menggunakan aplikasi SPSS versi 20 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel kecerdasan sosial dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel kecerdasan sosial semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Islami

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,614	0,396	Valid
Pernyataan 2	0,691	0,396	Valid
Pernyataan 3	0,717	0,396	Valid
Pernyataan 4	0,540	0,396	Valid
Pernyataan 5	0,614	0,396	Valid
Pernyataan 6	0,521	0,396	Valid

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel motivasi kerja islami menggunakan aplikasi SPSS versi 20 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel motivasi kerja islami dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel motivasi kerja islami semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,477	0,396	Valid
Pernyataan 2	0,510	0,396	Valid
Pernyataan 3	0,805	0,396	Valid
Pernyataan 4	0,478	0,396	Valid
Pernyataan 5	0,429	0,396	Valid
Pernyataan 6	0,828	0,396	Valid
Pernyataan 7	0,671	0,396	Valid
Pernyataan 8	0,547	0,396	Valid
Pernyataan 9	0,522	0,396	Valid
Pernyataan10	0,638	0,396	Valid

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel prestasi kerja karyawan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel prestasi kerja 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. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai alpha > dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Ketentuan nilai <i>cronbach alpha</i>	Status
Kecerdasan sosial	0,866	0,60	Reliabel
Motivasi kerja islami	0,829	0,60	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,858	0,60	Reliabel

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami terhadap digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji f) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan prestasi kerja karyawan uji signifikansi uji f dan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	B	T hitung	Sig t	Keterangan
(constant)	40,315			
Kecerdasan sosial	0,385	2,125	0,038	Signifikan
Motivasi kerja islami	0,235	1,723	0,090	Tidak signifikan
F hitung	3,878			
Sig f	0,026			
R square	0,111			

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

$$Y = 40,315 + 0,385X_1 + 0,235X_2 + e$$

Dimana :

Y = prestasi kerja karyawan

X1 = kecerdasan sosial

X2 = motivasi kerja islami

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) = 40,315

Artinya jika nilai variabel kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami nol maka prestasi kerja karyawan memiliki nilai sebesar 40,315.

2. Koefisien regresi $b_1 = 0,385$

Artinya jika nilai variabel kecerdasan sosial naik satu poin maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,385. Koefisien regresi b_1 bernilai positif yang artinya variabel kecerdasan sosial (X_1) searah dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Jika nilai kecerdasan sosial semakin naik maka prestasi kerja karyawan semakin naik juga.

3. Koefisien regresi $b_2 = 0,235$

Artinya jika nilai variabel motivasi kerja islami naik satu poin maka prestasi kerja karyawan akan naik 0,235. Koefisien regresi b_2 bernilai positif yang artinya variabel motivasi kerja islami (X_2) searah dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Jika nilai variabel motivasi kerja islami semakin naik maka prestasi kerja karyawan akan naik juga.

Uji hipotesis

1. Pengujian secara individu (uji t)

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

Kriteria pengujian :

Jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Diketahui nilai sig pada variabel kecerdasan sosial sebesar 0,038. Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis $0,038 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta.

Sedangkan pada motivasi kerja islami diketahui hasil pengujian hipotesis motivasi kerja islami dengan nilai sig sebesar 0,090. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja islami tidak berdeterminasi signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islami tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 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.

Kriteria pengujian :

Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Diketahui nilai sig f 0,026. Nilai sig f lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,026 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta. Ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig t	Keterangan
H_1	Variabel kecerdasan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.	0,038	H_1 diterima
H_2	Variabel motivasi kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.	0,090	H_2 ditolak
H_3	Variabel kecerdasan sosial dan	0,026	H_3 diterima

	motivasi kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta..		
--	---	--	--

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 0,111 yang berarti kontribusi varian yang diberikan oleh kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta sebesar 11,1% sedangkan sisanya sebesar 88,9% yang dipengaruhi oleh varian lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.8 antara variabel kecerdasan sosial (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 2,125 dengan nilai signifikan sebesar 0,038, hasil ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan sosial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Ha diterima dan Ho ditolak).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta. Dengan hal ini jika kecerdasan sosial karyawan bank syariah semakin baik, maka dalam prestasi kerja karyawan akan semakin bagus dalam pencapaiannya. Jika sebaliknya, kecerdasan sosial karyawan bank syariah buruk atau menurun maka prestasi kerja karyawan akan buruk juga. Menurut Goleman (2007) kecerdasan sosial merupakan kemampuan manusia untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dengan mengabaikan apa yang sedang berlangsung ketika berinteraksi.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka seorang karyawan harus meningkatkan kemampuan dalam berinteraksi baik bagi sesama karyawan

maupun kepada nasabah atau masyarakat, serta karyawan bank syariah harus menjaga hubungan sosialnya dengan baik supaya interaksi sosialnya tetap berjalan dengan lancar. Cara meningkatkan serta menjaga interaksi sosial baik kepada sesama karyawan, kepada nasabah atau masyarakat bisa menggunakan beberapa cara yaitu seperti yang dijelaskan dalam firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 90 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Tafsir Ibnu Katsir mengenai Q.S. An-nahl ayat 90:

Allah *Subhanahu wa Ta'ala* memberitakan bahwa Dia memerintahkan kepada hamba-hamba-Nya untuk selalu bersikap adil dan memotivasi mereka untuk berbuat baik

Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.8 antara variabel motivasi kerja islami (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 1,723 dengan nilai signifikan 0,090 , hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja islami tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta (H_0 diterima dan H_a ditolak). Hal tersebut disebabkan oleh nilai sig pada motivasi kerja islami lebih besar dari probabilitas 0,5. Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islami tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta. Sehingga hipotesis tentang adanya pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta ditolak.

Hal ini mendukung dengan hasil penelitian Munparidi pada tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Dan juga hasil penelitian yang penulis lakukan mendukung dengan hasil penelitian Yuli Suwati pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel kecerdasan sosial terhadap prestasi kerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 2,125 dengan nilai signifikan sebesar 0,038 dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel kecerdasan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 1,723 dengan nilai signifikan 0,090. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja islami tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana diketahui bahwa nilai f 3,878 dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Dengan nilai tersebut telah membuktikan bahwa kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Asifudin, Ahmad Janan, (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press, Surakarta
- Bungin, Burhan, (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Perdana Media Grup
- C.R. Kothari, Reseach Methodology: *Methods and Techniques* (New Delhi: New Age International, 2004)
- Donni Juni Priansa, (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alvabeta, Bandung
- Disertasi Anton Priyo Nugroho Tahun (2015) dengan Judul *Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah*
- Goleman, Daniel,(2000). *Working With Emotional Intelligence* (Terjemahan Alex Kantjono W). Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel, (2007). *Sosial Intelligence*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Ismail (2011). *Perbankan Syariah*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Janan, Ahmad (2004). *Etos Kerja Islami*. Cetakan Pertama. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan (1996). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwan Asri & Awig Dwi Sulistyobudi,(1986). *Pengelolaan Karyawan*. Edisi 1. BPFE- Yogyakarta
- Muhammad. (2008). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nisfianoor, M. (2009). *Pendekatan Statistik Modern*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Priyanto, D. (2006). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.

- Purwanto SK dan Suharyadi,(2004). *Statistik, untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jilid 2. Jakarta: Indeks.
Suharsimi Arikunto. *Op. Cit.*
- Sadili Samsudin (2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiyono,(2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono, (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2* (Yogyakarta: Andi, 2004)
Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surjawerni V, W. (2008). *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Cetakan Pertama, Ardana Media.
- T. Hani Handoko (1988). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Treiblmaier and Filzmoser, *Benefits From Using Continuous Rating Scales in Online Survey Research*, (2009)
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Winarno, W. W. (2009). *Analisa Ekonometrika Dan Statistika Dengan Eviews*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Wirnyaningsih (2005). *Bank dan Asuransi Islam di Indonesia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/418-artikel-soft-competency/20241-mengenal-kecerdasan-sosial>
- <https://id.jobsdb.com/id-id/articles/menilai-prestasi-kerja-sendiri>
- [Ahmad, Musyafa](https://www.dakwatuna.com/2011/08/23/14212/kecerdasan-sosial/#axzz50UgDnvgb) (2011), Narasi Islam: *Kecerdasan Sosial*. Dakwa Tuna
<https://www.dakwatuna.com/2011/08/23/14212/kecerdasan-sosial/#axzz50UgDnvgb>
- <https://www.syariahmandiri.co.id>
- <http://www.bankmuamalat.co.id>