

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 februari tahun 2017, menunjukkan total aset pada bulan januari sebesar 79.276.577 dan total aset pada bulan februari sebesar 79.703.513. dari jumlah perkembangan total aset bisa dikatakan bahwa keuangan Bank Syariah Mandiri relatif stabil dan berkembang dari bulan sebelumnya.

Pada sebuah perusahaan, prestasi kerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang aktivitas usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Dimana dalam suatu perusahaan sangat diperlukan yang namanya peningkatan prestasi kerja 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 prestasi kerja karyawan, maka aktivitas usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan tidak akan berkembang dari sebelumnya. Prestasi kerja

karyawan yaitu suatu hasil atau target yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di suatu instansi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja karyawan wajib dilakukan oleh seorang manajer guna untuk menilai atau mengevaluasi suatu pekerjaan dari seorang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Selain itu penilaian prestasi kerja juga berguna sebagai pedoman dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan.

Menurut Sadili Samsudin menjelaskan bahwa tujuan dalam penilaian prestasi kerja ada 3 tujuan yaitu yang pertama, *administratif*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan kerja. Yang kedua *informatif*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya. Dan yang ketiga, *motivasi*, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dari uraian tujuan penilaian prestasi kerja menurut Sadili Samsudin dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai manfaat atau fungsi yang sangat penting dalam menjalankan suatu aktivitas maupun dalam meningkatkan suatu produktivitas suatu usaha yang dijalankan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Akan tetapi dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan di setiap perusahaan pasti mempunyai standard operating procedure atau yang sering kita kenal dengan istilah SOP masing-masing, sehingga dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan di setiap instansi atau perusahaan akan berbeda-beda antara instansi yang satu dengan instansi yang lainnya, akan tetapi tujuan dari penilaian prestasi kerja karyawan sama yaitu untuk menilai atau mengevaluasi kinerja dari karyawan atau bawahannya dalam menjalankan suatu pekerjaannya yang telah diberikan atau ditentukan oleh seorang manajer di suatu 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 di suatu 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 kecerdasan sosial, motivasi kerja yang giat dan lain- lain, agar tugas yang diberikan oleh seorang manajer perusahaan dapat tercapai dengan baik dan lancar. 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.

Dari keterkaitan antara kecerdasan sosial terhadap prestasi kerja karyawan, banyak manfaatnya terhadap karyawan tersebut. Antara lain, karyawan akan mudah dikenal oleh orang lain atau sesama karyawan, jika karyawan yang memiliki kecerdasan sosial yang baik jika mendapatkan suatu masalah terhadap pekerjaannya maka akan mudah mengatasi masalah yang dialaminya, sebab karyawan yang mempunyai sikap kecerdasan sosial yang baik, akan mempunyai

banyak teman yang akan membantunya. Maka dari itu setiap karyawan di sebuah instansi atau perusahaan harus memiliki sikap kecerdasan sosial yang baik agar mudah disenangi oleh orang lain dan mempunyai ikatan silaturahmi yang luas sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan mudah diselesaikan atau dicapai oleh setiap karyawan.

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.

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.

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.*

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta?
3. Bagaimana kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedua faktor diatas terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk memberikan kontribusi terhadap penilaian prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.
2. Untuk memberikan masukan kepada semua karyawan bank syariah D.I. Yogyakarta, untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai pedoman agar semua karyawan di setiap instansi untuk memiliki sifat kecerdasan sosial yang baik dan motivasi kerja islami 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, akan dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab yang kedua, akan dijelaskan mengenai telaah pustaka, teori-teori yang relevan dengan judul penelitian, kerangka penelitian dan perumusan hipotesis. Pada bab yang ketiga, akan 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, akan 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 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 jurnal yang ditulis oleh Lukman Hakim, pada tahun 2011 dengan judul jurnal yaitu ***Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta***. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian adalah orientasi pembelajaran, motivasi kerja, komitmen dan kinerja madrasah swasta. Sedangkan subjek penelitian adalah pengelola madrasah swasta yang terdiri dari kepala sekolah, guru dan tenaga administratif (tata usaha) pada madrasah swasta di kota Semarang. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan kuesioner baik secara langsung mendatangi responden. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran, motivasi kerja dan komitmen berpengaruh pada kinerja madrasah swasta. Sedangkan orientasi pembelajaran merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja madrasah swasta, sehingga peran orientasi pembelajaran pada madrasah swasta perlu mendapat perhatian terutama dalam peningkatan orientasi pembelajaran yang berfokus pada pengembangan visi dan misi bersama antara guru, kepala sekolah, karyawan dan murid, keterbukaan dalam pengelolaan lembaga, sistem berpikir rasional berdasarkan fakta dan data, penyebaran pengetahuan dan penguasaan diri pada guru, karyawan, kepala sekolah dan murid maka akan dapat meningkatkan kinerja madrasah swasta.

Kelima, 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 enam, 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.

Ketujuh, dalam jurnal yang ditulis oleh Slamet Riyadi, pada tahun 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.

Ke delapan, 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 regresion

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 sembilan, 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 sepuluh, 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.

Kesebelas, 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.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penulis akan memberikan suatu perbedaan dengan penelitian-penelitian diatas, dimana penulis akan memilih judul Tentang *Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta*. Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan dua variabel yang berbeda yaitu kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami sedangkan objek yang akan diteliti yaitu terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.

Tabel 1.1

Telaah Pustaka

Nama dan judul	Tujuan	Metode	Hasil
I Wayan Juniantara, tahun 2015 dengan judul <i>Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.</i>	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.	Kuantitatif	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
Hendry Hartono, tahun 2011 dengan <i>hubungan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di pt pierlite graha nusantara..</i>	Untuk mengetahui hubungan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di pt pierlite graha nusantara.	Deskriptif dan kuantitatif	Terdapat hubungan antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai.
Dr. Moeheriono, M.Si, tahun 2017	Untuk mengetahui	Kuantitatif	Menunjukkan hubungan antara

dengan judul <i>pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pada tiga perusahaan makanan dan minuman terbuka/tbk.</i>	pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pada tiga perusahaan makanan dan minuman terbuka/tbk.		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 ($p < 0,05$)
Lukman Hakim, tahun 2011 dengan judul <i>pengaruh orientasi pembelajaran motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja madrasah swasta</i>	Untuk mengetahui pengaruh orientasi pembelajaran motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja madrasah swasta	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran, motivasi kerja dan komitmen berpengaruh pada kinerja madrasah swasta.
Fendahapsari Singgih Sendayu, tahun 2011 dengan judul <i>pengembangan panduan kecerdasan sosial (sosial intelligence) bagi siswa smk.</i>	Untuk mengetahui pengembangan panduan kecerdasan sosial (sosial intelligence) bagi siswa smk.	Media biblioterapi atau lebih dikenal dengan bibliokonse ling.	Menunjukkan bahwa panduan pelatihan kecerdasansosial (sosial intelligence) efektif bila ditinjau dari segi kegunaan, kelayakan, ketepatan, dan kemenarikan.
Chaterina Melina Taurisa, tahun 2012 dengan judul <i>analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen</i>	Untuk mengetahui analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan dan positif antara <i>pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen</i>

<i>organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada pt. Sido muncul kaligawe semarang.</i>	organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada pt. Sido muncul kaligawe semarang.		<i>organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada pt. Sido muncul kaligawe semarang.</i>
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 motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur.	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
Hartiwi Prabowo dan Vana Lestari, pada tahun 2013 dengan judul <i>peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero)</i>	Untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.	Moderated regresion analysis	Menunjukkan peran motivasi kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun secara individual motivator kerja tidak dapat memoderasi komitmen terhadap kinerja karyawan.
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</i>	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif	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

<i>sukaramai medan.</i>			kinerja karyawan motivasi kerja.
Okky Setiawan dan Dra. Sri suryoko, Msi dan Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si Pada Tahun 2012 yang berjudul <i>pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian industri pemasaran di perum perhutani unit I jawa tengah</i>	Untuk membuktikan adanya pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial.	Kuantitatif	Bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial.
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). Hasil penelitian	Untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan sosial dan kinerja organisasi (studi kasus: manajer perusahaan air regional ardabil).	Kualitatif	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.

B. 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.

a. Fungsi Utama Bank Syariah

Menurut Ismail (2011), ada tiga fungsi utama bank syariah yaitu:

1) Penghimpun dana masyarakat

Bank syariah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dengan menggunakan akad *al-wadiah* dan dalam bentuk investasi dengan menggunakan akad *al-mudharabah*.

2) Penyaluran dana kepada masyarakat

Bank menyalurkan dana kepada masyarakat dengan menggunakan bermacam-macam akad, antara akad *jual beli* dan *akad kemitraan*. Dalam akad *jual beli* maka return yang didapatkan oleh pihak bank adalah dalam bentuk margin keuntungan. Sedangkan dalam akad *kemitraan atau kerja sama usaha*, maka return yang didapatkan oleh pihak bank adalah bagi hasil.

3) Pelayanan jasa bank

Pelayanan jasa bank syariah ini diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya. Pelayanan jasa kepada nasabah merupakan fungsi bank syariah yang ketiga. Berbagai jenis produk pelayanan jasa yang dapat diberikan oleh bank syariah antara lain jasa pengiriman uang (transfer), pemindahbukuan, penagihan surat berharga, kliring, *letter of kredit*, inkaso, garansi bank, dan pelayanan jasa bank lainnya.

b. Perbedaan Bank Islam dengan Bank Konvensional

Menurut Wirduyaningsih (2005), ada beberapa perbedaan antara bank islam dengan bank konvensional yaitu antara lain:

Tabel 2.2

Perbedaan Bank Islam dengan Bank Konvensional

Keterangan	Bank Islam	Bank Konvensional
Akad dan aspek legalitas	Hukum islam dan hukum positif	Hukum positif
Lembaga penyelesaian sengketa	BASYARNAS	BANI
Struktur organisasi	Ada dewan syaria nasional(DSN) dan dewan pengawas syaria (DPS)	Tidak ada DSN dan DPS
Investasi	Halal	Halal dan haram
Prinsip operasional	Bagi hasil, jual beli, sewa	Perangkat bunga
Tujuan	<i>Profit dan falah oriented</i>	<i>Profit oriented</i>
Hubungan nasabah	kemitraan	Debitor dan kreditor

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.

a. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (1988), ada 10 kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi
umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier
umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 7) Ketidak-akuratan informasional
prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analis jabatan, rencana-rencana sumber daya

manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sadili Samsudin (2006), tujuan dalam penilaian prestasi kerja ada 3 tujuan yaitu sebagai berikut:

- 1) *Administratif*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan kerja.
- 2) *Informatif*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- 3) *Motivasi*, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

c. Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Simamora (1997) diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kedisiplinan

Disiplin pada waktu, yaitu selalu bisa memanfaatkan waktu dengan tepat dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan. disiplin pada peraturan yang ada, yaitu ikut meleburkan diri secara langsung tanpa beban keberatan.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap diri sendiri (pekerjaannya) yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan yang lainnya. Tanggung jawab terhadap orang lain (hasil pekerjaan) yaitu dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya dengan sarana dan prasarana yang dipergunakannya.

3) Loyalitas

Menimbulkan rasa ikut memiliki perusahaan, ikut menjaga perusahaan, diantaranya dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan beberapa fasilitas yang memadai, upah atau gaji yang cukup kepada karyawan.

d. Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hall (1986), penilaian prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas kerja pegawai dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja, seorang pimpinan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur. Peilaian prestasi kerja mencakup beberapa faktor berikut ini:

1) Pengamatan

Yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.

2) Ukuran

Yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pegawai tersebut.

3) Pengembangan

Yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

e. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Neo, Premeaux (1999) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

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 Prestasi Kerja Diri Sendiri

Menurut JobsDB (2014), untuk menilai prestasi kerja diri sendiri dapat dilakukan dengan cara berikut ini, guna untuk melihat apakah sudah mencapai target atau 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 dengan target yang ditetapkan pimpinan tempat anda bekerja. Jika belum mencapai target maka anda harus menilai berapa persenkah target yang sudah anda capai dan apa kendalanya. Dengan demikian anda dapat menilai prestasi kerja anda dari tingkatan target yang tercapai.

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 itulah, maka sudah seharusnya setiap orang berusaha mencapai tingkatan tertinggi dari proses evaluasi atau penilaian prestasi kerja. Dan kita harus memantapkan hati setiap orang untuk mau melakukan kegiatan kerja secara maksimal.

g. Waktu Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Marwan Asri dan Awig Dwi Sulistyobudi (1986), yang menjadi persoalan umum yaitu kapan penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan. Pada beberapa perusahaan yang belum mempunyai program penilaian secara sistematis akan cenderung menilai prestasi kerja

karyawan secara apabila diperlukan atau bersifat insidental serta mendadak. Cara penilaian semacam 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 kontinyu. 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. Kendala-Kendala Penilaian Prestasi Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000), kendala-kendala penilaian prestasi karyawan ada 2 faktor yaitu *hallo effect* dan tolak ukur penilaian. Sehingga indeks prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

hallo effect merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenalnya atau sahabatnya. Sebaliknya terhadap karyawan yang kurang dikenal penilai memberikan indeks prestasi sedang/kurang. Penilai sering mendasarkan penilaiannya atas dasar rasa (*like or dislike*) bukan atas dasar fisis piker (*right or wrong*). Bahkan penilai sering mempertimbangkan orang ketiga atau keluarga karyawan yang dinilainya, seperti anak pejabat, kesukaan, golongan, dan adanya kesalahan penilaian karena hanya meninjau atau melihat secara sepintas saja.

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 cakup tidaknya seorang karyawan pada suatu lapangan pekerjaan.

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 memenuhni kebutuhan kehidupannya yang merupakan suatu ibadah.

a. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1996), ada dua jenis-jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

b. Perbedaan Etos Kerja Islami Sama Etos Kerja Non Islami

Menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) menjelaskan beberapa perbedaan antara etos kerja non islam dengan etos kerja islami yaitu antara lain :

Tabel 2.3

Perbedaan Etos Kerja Non Islam dengan Etos Kerja Islami

Etos kerja non islami	Etos kerja islami
1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini timbul dari hasil kerja akal dan/atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu)	1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini identik dengan sistem keimanan /aqidah islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional.
2. Tidak ada iman	2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja islami.
3. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Disini motivasi tidak bersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah. Ia bersumber dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut.	3. Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan atau aqidah islam berkenaan dengan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.
4. Etika kerja berdasarkan akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut.	4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau aqidah islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja)

c. Sumber-Sumber Motivasi

Menurut Donni Juni Priansa (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. Membangun Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010), ada 6 cara yang harus dilakukan untuk membangun motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pemimpinnya. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki order and control atau perintah pengendalian, dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2) Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi good leaders (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi good managers (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya

(Robert Heller 1998). seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik sebagai berikut yaitu mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, dan menghindari “politik kantor”

3) Memperbaiki komunikasi

komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, internal marketing, papan pengumuman, dan telepon. Manajemen yang motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Diskusi dapat dilakukan secara formal maupun informal.

4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan

setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan “budaya tidak menyalahkan” kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang. Pelajaran dari kegagalan adalah sangat berharga, tidak hanya bagi individu yang terlibat, tetapi juga bagi organisasi. Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

5) Memenangkan kerja sama

komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi ditempat pekerjaan. Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara yang

sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan didepan public, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

6) Mendorong inisiatif

tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya. Untuk itu orang perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri apabila mungkin. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistik.

e. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1996), tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan ada 11 tujuan yaitu sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat, bahan baku dan lain sebagainya.

f. Karakteristik dan Kebutuhan Akan Motivasi Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (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.

g. Indikator pengukuran motivasi kerja

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

h. Kendala Dan Faktor Pendukung Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1996), 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.

i. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (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 kebudayaan

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 dilingkungan pekerjaan umumnya di identikkan 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 atau 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 negatif. 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 di rumah 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.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi pikiran seseorang untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang baik, karyawan akan mudah dalam mencapai suatu prestasi kerja dan juga akan mudah menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Akan tetapi jika suatu karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan juga karyawan tersebut tidak akan mendapatkan suatu prestasi kerja. Dalam suatu perusahaan manajer kadang memiliki cara tersendiri untuk membuat karyawan atau bawahannya lebih giat lagi dalam bekerja. Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dengan perusahaan lain dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan agar lebih berkembang dari yang sebelumnya. Akan tetapi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan kadang sering kali menemukan hal-hal yang bisa menghambat manajer dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan atau bawahannya.

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 berlebihan, 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.

a. Dimensi dan Indikator Kecerdasan Sosial

Komponen kecerdasan sosial menurut Goleman (2007) terdapat dua Dimensi, yaitu:

1) Kesadaran sosial pada dasarnya dimensi ini untuk mengetahui perasaan diri sendiri tentang orang lain, seperti empati dasar, penyelarasan, ketepatan empatik, dan pengertian sosial.

a) Empati dasar

Yaitu kemampuan membaca isyarat non verbal yang diberikan orang lain. Walaupun seseorang dapat berhenti berbicara, namun dia tidak akan dapat menghentikan sinyal-sinyal mengenai apa yang dia rasakan melalui nada suara, ekspresi wajah dan sinyal-sinyal emosi lainnya.

b) Penyelarasan

Yaitu kemampuan mendengarkan dan memperhatikan secara penuh apa yang disampaikan oleh orang lain dan hanya fokus pada lawan bicara sehingga kita dapat berbicara satu sama lain dan memberikan respon yang sesuai bukan hanya pembicaraan sepihak saja.

c) Ketepatan empatik

Yaitu kemampuan untuk memahami pikiran dan perasaan orang lain melalui bahasa non verbal yang diberikannya. Dengan memiliki kemampuan membaca bahasa non verbal seseorang, maka akan membuat kita semakin akurat dalam merasakan dan memahami pikiran serta perasaan orang lain.

d) Kognisi sosial

Yaitu kemampuan individu memahami dan memilih hal apa yang tepat untuk dilakukan dalam situasi yang berbeda-beda walaupun tidak ada aturan yang tertulis mengenai hal itu (*unspoken rules*). Kognisi sosial akan membantu individu dalam memecahkan dilema sosial seperti bagaimana mendapatkan teman baru dalam lingkungan baru.

2) Fasilitas sosial semata-mata dengan merasa bagaimana orang lain merasa atau mengetahui apa yang mereka pikirkan atau niati, tidak menjamin interaksi yang kaya, seperti sinkronisasi, presentasi diri, pengaruh, dan kepedulian.

a) Sinkronisasi

Yaitu kemampuan individu berinteraksi menggunakan bahasa nonverbal. Individu mampu dalam menggunakan bahasa non-verbal akan dapat berinteraksi dengan orang lain dengan lancar.

b) Presentasi diri

Yaitu bagaimana individu menampilkan diri dengan efektif saat Berinteraksi dengan orang lain. Salah satu aspek dari presentasi diri ini adalah karisma.

c) Pengaruh

Yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu Menggunakan perkataan dengan hati-hati dan mampu mengendalikan diri.

d) Kepedulian

Yaitu kepedulian kita terhadap orang lain. Semakin kita peduli terhadap orang lain, maka semakin besar pula keinginan kita untuk mengorbankan waktu dan tenaga kita untuk membantu orang tersebut.

b. Menurut Karl Albrecht Terdapat Lima Faktor Dalam Kecerdasan Sosial Yaitu Sebagai Berikut:

- 1) *Situational awareness*. Situational awareness atau kesadaran situasional merupakan suatu kemampuan memahami, peka, peduli dan tanggap terhadap kondisi lingkungan sekitar, baik di lingkungan kerja maupun tempat lainnya. Apabila seseorang memiliki kecerdasan situasional yang tinggi, maka seseorang akan mudah beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi baik budaya kerja, tanggung jawab, beban kerja, ritme kerja ataupun perubahan lain dilingkungannya.
- 2) *Presence* atau kemampuan membawa diri, merupakan kemampuan seseorang dalam etika berpenampilan, berbicara atau komunikasi verbal, termasuk bagaimana gerakan tubuh ketika sedang berbicara dan mendengarkan orang lain atau yang disebut komunikasi non verbal. Setiap orang pada saat terjadi interaksi dengan orang lain melalui percakapan atau komunikasi, tentunya akan meninggalkan impresi yang berbeda, karena apa yang ditampilkan dan diucapkan melalui komunikasi verbal maupun non verbal akan meninggalkan kesan atau makna secara keseluruhan tentang diri kita. Ketika seseorang berbicara dengan intonasi yang lembut tetapi dengan jari telunjuk mengarah kepada lawan bicara, tentunya maknanya berbeda dengan ketika orang tersebut berbicara tanpa menunjuk ke arah lawan bicara.
- 3) *Authenticity*. Autentisitas atau sinyal yang terpancar dari perilaku seseorang yang membuat orang lain melakukan penilaian, apakah orang tersebut layak dipercaya (*trusted*), bagaimana kejujurannya, bagaimana keterbukaan orang tersebut, dan apakah orang tersebut mampu

menunjukkan ketulusan. Faktor ini merupakan faktor penting karena akan menunjukkan apakah orang tersebut memiliki hati yang mulia dan bermartabat.

- 4) *Clarity* atau kejelasan merupakan kemampuan seseorang dalam menyampaikan gagasan secara alami dan jelas dengan cara persuasif sehingga orang lain menerimanya tanpa merasa terpaksa. Seringkali ketika kita memiliki ide yang baik dan bermanfaat bagi orang lain di sekitar kita, namun karena ide yang kita sampaikan kurang jelas, maka rekan kerja maupun orang disekitar kita tidak berhasil diyakinkan dengan ide yang disampaikan. Kita perlu mengartikulasikan isi pikiran kita dengan jernih dan jelas bagi orang yang mendengarnya bukan jelas menurut pandangan kita sendiri.
- 5) *Empathy*. Empati merupakan kemampuan untuk memahami kebutuhan dan pemikiran orang lain, kemampuan mendengarkan dan memahami perasaan dan kondisi orang lain. Apabila pemahaman kita semakin kuat terhadap kebutuhan, gagasan ataupun kondisi orang disekitar maka kita akan semakin mudah membangun *relationship* yang berkualitas dengan rekan kerja dan orang lain yang berada disekitar kita.

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.

C. Kerangka Penelitian

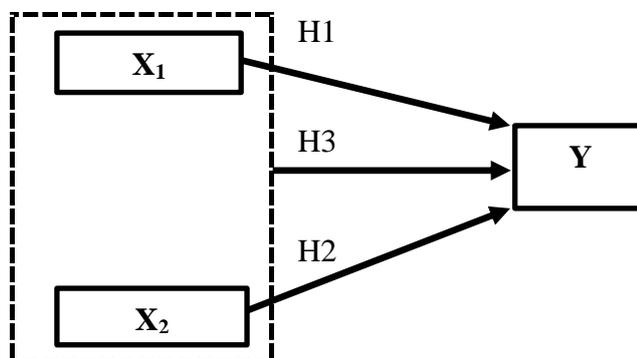
Kecerdasan sosial merupakan bidang yang terisolasi, yang umumnya diabaikan oleh psikolog sosial dan oleh para peneliti kecerdasan sosial. Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial dan kemampuan ini merupakan sesuatu yang amat penting untuk dimiliki agar nyaman menjalani hidup dan bisa menikmati keberadaan diri sendiri. 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. Untuk meraih prestasi kerja karyawan maka sikap kecerdasan sosial sangat dibutuhkan sebab jika pegawai memiliki sifat kecerdasan sosial yang baik maka dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya akan terasa ringan. Dari penelitian 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.

Dan juga jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik maka untuk meraih prestasi kerja akan mudah dicapai. Sebab 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 penelitian Moehariono 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.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan maka dibuat suatu kerangka pemikiran. Kecerdasan dan motivasi kerja islami adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan prestasi kerja 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 = Kecerdasan sosial

X_2 = Motivasi kerja islami

Y = Prestasi kerja karyawan

Hipotesis :

- H 1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta.
- H 2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.
- H 3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

A. 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.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta kaliurang yang teletak di Jl. Kaliurang Km. 6,4 no. B 6-a, Yogyakarta, dan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta yang terletak Jl. P. Mangkubumi no. 50, Purwokinanti, Pakualaman, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dan waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Mei minggu ke 1 sampai minggu ke 4.

C. Populasi dan Sampel

1. 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.

2. 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. 40 karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan 25 karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta.

D. 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 Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Islami Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang akan digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut Burhan Bungin (2008) Variabel independen adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung, sementara variabel independen berada pada posisi yang lepas dari “pengaruh” variabel tergantung. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang “dipengaruhi” oleh variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami. Kedua variabel tersebut bisa ditulis sebagai berikut :

Kecerdasan sosial (X₁)

Motivasi kerja islami (X₂)

Sedangkan variabel dependennya dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja karyawan, bisa ditulis sebagai berikut :

Prestasi kerja karyawan (Y)

2. 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

F. Data dan Sumber Data

1. Data

Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengelolaan. Perolehan data dalam penelitian ini adalah melalui kuisioner yang akan dibagikan kepada responden untuk memperoleh sebuah data informasi.

2. Sumber Data

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang memerlukan penerjunan secara langsung lapangan. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan pada alam nyata dimana suatu fenomena terjadi dan menjadi fokus perhatian untuk diteliti. Penelitian ini ditunjukkan untuk memperoleh bukti yang nyata, menguji serta menjelaskan tentang Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta. Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

menurut Muhammad (2008) data primer adalah data diperoleh penelitian dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama siapa yang akan dijadikan objek penelitian. Maksud dari data primer ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau pertama. Data yang dari sumber pertama dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari seluruh responden yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder penelitian ini bisa kita peroleh melalui proses interview dan studi kepustakaan. Informasi yang didapat berupa gambaran profil mengenai Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta serta perihal seputar informasi yang dapat mendukung data penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang cukup dan sesuai dengan judul yang ingin diteliti, maka penulis akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, dimana dari beberapa metode pengumpulan data tersebut, mempunyai keterkaitan atau hubungan satu metode dengan yang lainnya. Metode pengumpulan data tersebut sebagai berikut :

1. Angket atau Kuesioner

Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Tujuan dari teknik pengumpulan data ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta

2. Study Kepustakaan

Study kepustakaan yaitu pengumpulan data untuk memperoleh data-data sekunder, dengan cara menggunakan informasi dari literatur, buku-buku ataupun sumber lainnya yaitu informasi gambaran umum tentang profil Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang serta perihal lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

H. Instrumen Penelitian

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

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)	1. 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)	1. 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		

I. Skala pengukuran

Menurut C.R. 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 kedalam skala.

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. (Anton Priyo Nugroho, 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 :

No	Item	Jawaban
1.	Menggunakan bank syariah merupakan ide yang bijaksana	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak setuju sangat setuju

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

$(\Sigma x)^2$ = 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.

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.

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

K. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis ditunjukkan untuk menggambarkan bagaimana Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja 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 20.

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 signifkansi 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 kecerdasan sosial, dan motivasi kerja islami terhadap variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan.

Adapun regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : prestasi kerja karyawan

a : konstanta

b₁ : kecerdasan sosial

b₂ : motivasi kerja islami

e : pengganggu (*error*)

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 menginterpretasikan hasil penelitian maka data skor yang diperoleh dikonversikan kedalam kategori *Continous Rating Scale* (CRS) dengan menggunakan pedoman konversi skor sebagai berikut:

Tabel 3.6

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. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Uji stastistik 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

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri

1. Profil 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

2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa visi dan misi dari Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

a. Visi : Bank syariah terdepan dan modern

- 1) 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.
- 2) Bank syariah modern: menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b. Misi :

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

3. Prestasi/Penghargaan BSM pada tahun 2016 dan tahun 2017

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

- a. Peringkat I Digital Brand Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- b. Peringkat I Digital Brand Tabungan Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- c. Peringkat I Digital Brand Deposito Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- d. Indonesia Employee Engagement Award pada tanggal 1 maret 2017
- e. Indonesia Best Banking Brand Award pada tanggal 16 desember 2016

4. Produk-Produk Consumer Banking

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

a. Tabungan

1) Tabungan BSM

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

2) BSM tabungan berencana

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

3) BSM tabungan simpatik

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

4) BSM tabungan investa cendekia

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

5) 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.

6) 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.

b. Giro

1) BSM giro

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

2) 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.

3) 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

c. Deposito

1) BSM deposito

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

2) **BSM deposito valas**

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

d. Pembiayaan consumer

1) **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.

2) **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.

3) **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*.

4) **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*.

5) **Pembiayaan BSM otomotif**

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

e. **Emas**

BSM gadai emas

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

f. **Haji & umroh**

1) **BSM tabungan mabrur**

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

2) **Pembiayaan mikro umrah**

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

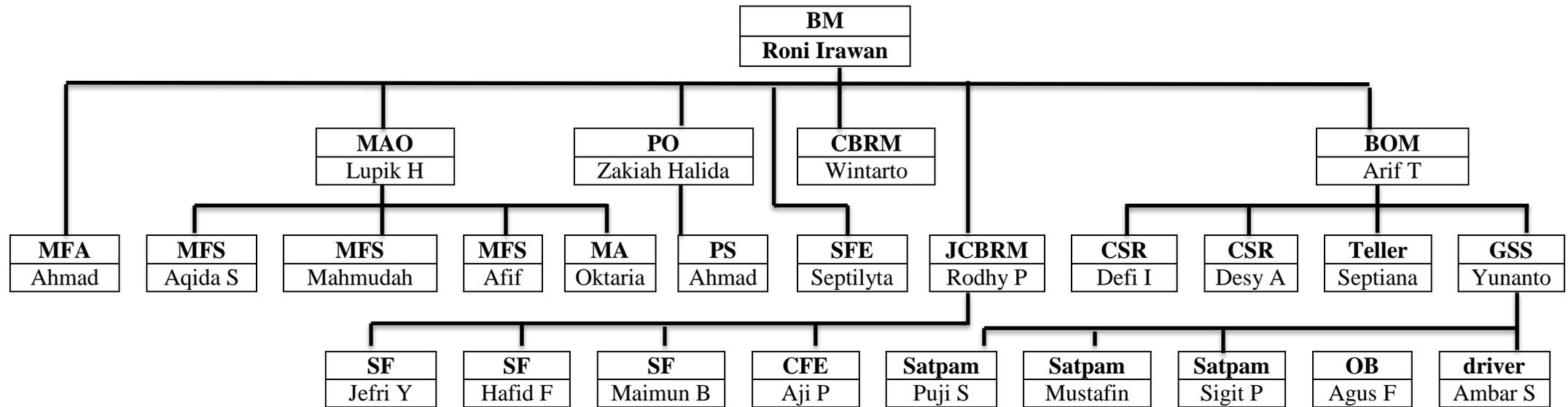
3) **BSM tabungan mabrur junior**

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

5. **Struktur Organisasi**

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

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

B. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia

1. Profil 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

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

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

a. Visi

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

b. 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.

3. Prestasi/Penghargaan Bank Muamalat Indonesia

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

- a. Peringkat I Indonesia Corporate Social Responsibility Award
- b. Category Syariah Predikat Baik - Indonesia Good Corporate Governance Award 2016
- c. Category Syariah for Consumer Choice and Best Digital Tittle - Indonesia Best Banking Brand Award 2016
- d. Best Islamic Financial Institution in Indonesia Global Finance World's Best Islamic Financial Institutions Awards 2016

- e. Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia
- f. Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia 2

4. **Produk dan Jasa Bank Muamalat Indonesia**

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

a. **Produk penghimpunan dana (funding product)**

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

1) **Tabungan ummat – ummat 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.

2) **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.

3) Deposito mudharabah – 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.

4) Deposito 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.

5) Giro wadi`ah – 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).

6) 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.

b. Produk penanaman dana – investment product

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

1) Konsep jual-beli – sales-purchase concept

a) 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)

b) Salam

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

c) 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.

2) Konsep bagi hasil-profit sharing concept

a) 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)

b) 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.

3) Konsep sewa-leasing concept

a) 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.

b) Ijarah muntahiya bittamlik

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

c. Produk jasa-service product

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)

Bagian I-III adalah produk Bank Muamalat, sementara bagian IV dikategorikan sebagai jasa Bank Muamalat.

d. Jasa layanan-services

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 dilebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/prima dan ATM bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi dilebih 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 ke lembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui phone banking dan ATM muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk

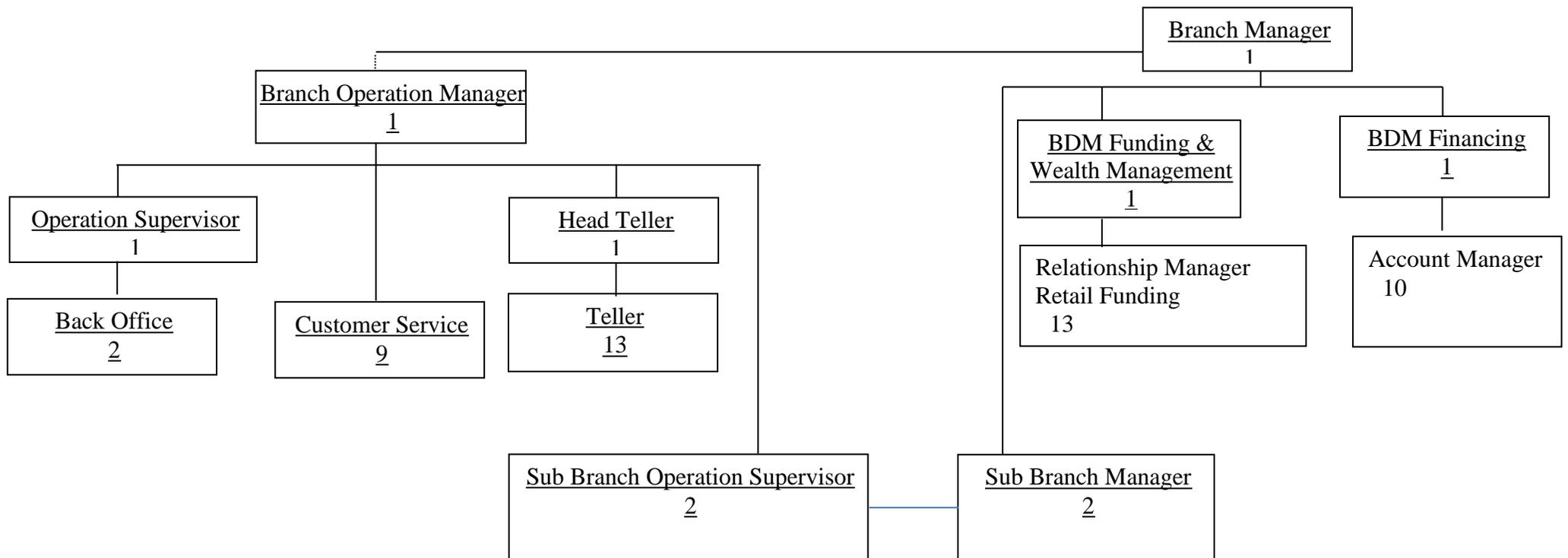
4) Jasa-jasa lain

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

5. 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



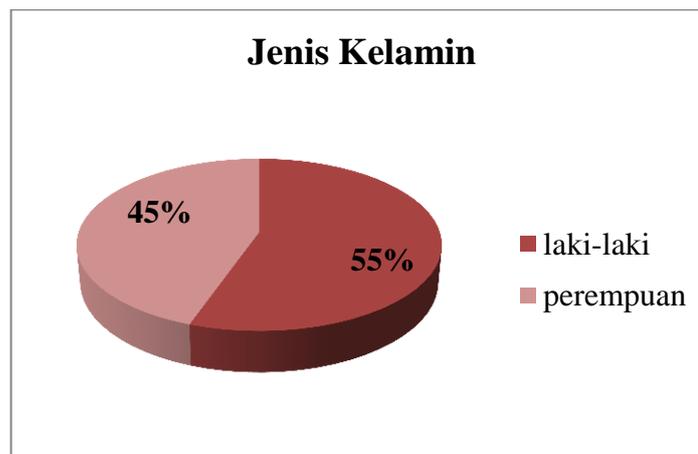
C. Analisis Karakteristik Profil Responden

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



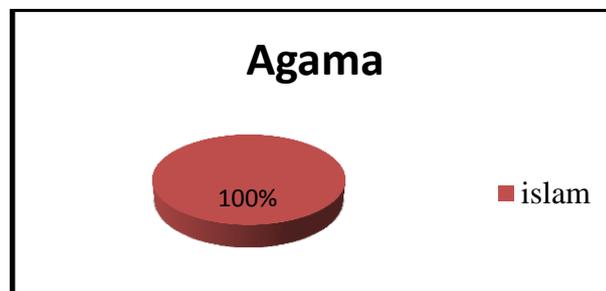
Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta yaitu yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 36 orang atau sebanyak 55,4% dan dibulatkan menjadi 55% dari jumlah responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 29 orang atau sebanyak 44,6% dan dibulatkan menjadi 45% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan

jenis kelamin yang paling dominann yaitu jenis kelamin laki-laki yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi atau banyak.

2. Agama

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

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

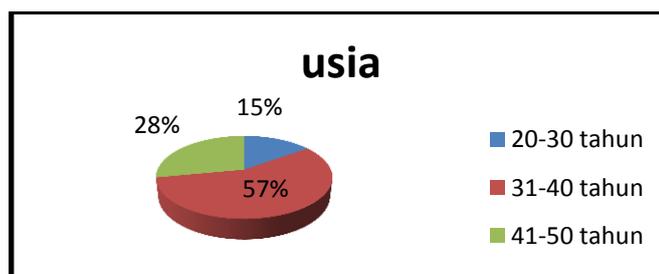


Berdasarkan gambar 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan agama dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta yaitu sebanyak 100% atau semua responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini beragama islam.

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 Usia



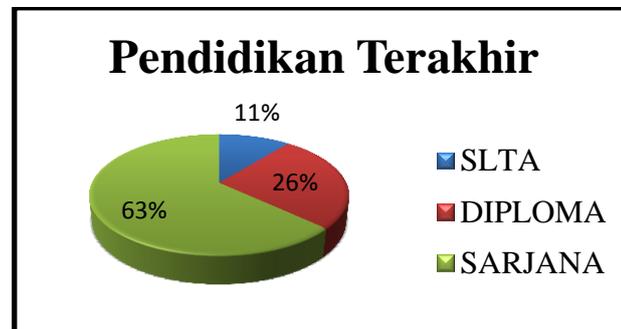
Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta yaitu responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 10 orang atau 15,4% atau dibulatkan menjadi 15% dari jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 37 orang atau 56,9% atau dibulatkan menjadi 57% dari jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 18 orang atau 27,7% dari jumlah responden atau dibulatkan menjadi 28%

4. Tingkat pendidikan terakhir

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

Gambar 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



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 7 orang atau 11% dari jumlah responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan diploma adalah 17 orang atau 26% dari jumlah responden dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana adalah 41 orang atau 63% dari jumlah responden.

D. 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, rendah.

Tabel 4.1
Deskriptif variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kecerdasan sosial (X1)	65	51	72	63,48	4,956
Motivasi kerja islami (X2)	65	32	55	46,43	6,593
Prestasi kerja karyawan (Y)	65	61	90	75,63	7,491

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

1. Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Sosial

Setelah dilakukan analisis deskriptif statistik dengan SPSS 20 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap kecerdasan sosial sebagai berikut:

Skor minimum : 51

Skor maksimum : 72

Mean : 63,48

Nilai sdi : 4,956

Dengan persamaan

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= X \geq (63,48) + 1(4,956) \\ &= X \geq 68,436 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= (63,48) - 1 (4,956) \leq X < (63,48) + 1(4,956) \text{ atau} \\ &= 58,524 \leq X < 68,436 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= X < mi - 1 \text{ (sdi)} \\
 &= X \leq (63,48) - 1 (4,956) \text{ atau} \\
 &= X \leq 58,524
 \end{aligned}$$

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Sosial

Tanggapan responden	Jumlah	Persentasi(%)
Sangat baik	12	19
Cukup baik	45	69
Kurang baik	8	12
Jumlah	65	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kecerdasan sosial dalam kategori sangat baik, ada sebanyak 12 orang atau sebesar 19% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori cukup baik, ada sebanyak 45 orang atau 69% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori kurang baik, ada sebanyak 8 orang atau 12% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap kecerdasan sosial yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *cukup baik*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 45 orang memilih kategori tinggi cukup baik tersebut.

2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Islami

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan SPSS 20 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap motivasi kerja islami.

Skor minimum : 32

Skor maksimum : 55

Mean : 46,43

Nilai sdi : 6,593

Dengan persamaan

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= X > mi + 1 \text{ (sdi)} \\
 &= X \geq (46,43) + 1(6,593) \text{ atau} \\
 &= X \geq 53,023
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang} &= mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 \text{ (sdi)} \\
 &= (46,43) - 1 (6,593) \leq X < (46,43) + 1(6,593) \text{ atau} \\
 &= 39,837 \leq X < 53,023 \\
 \text{Rendah} &= X < mi - 1 \text{ (sdi)} \\
 &= X \leq (46,43) - 1 (6,593) \text{ atau} \\
 &= X \leq 39,837
 \end{aligned}$$

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Islami

Tanggapan responden	Jumlah	Persentasi(%)
Sangat baik	8	12
Cukup baik	44	68
Kurang baik	13	20
Jumlah	65	100

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja islami dalam kategori sangat baik, ada sebanyak 8 orang atau sebesar 12% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori cukup baik, ada sebanyak 44 orang atau 68% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori kurang baik, ada sebanyak 13 orang atau 20% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap motivasi kerja islami yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *cukup baik*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 44 orang memilih kategori cukup baik tersebut.

3. Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan SPSS 20 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden memilih prestasi kerja karyawan.

Skor minimum	: 61
Skor maksimum	: 90
Mean	: 75,63
Nilai sd (σ)	: 7,491

Dengan persamaan

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= X > mi + 1 \text{ (sdi)} \\
 &= X \geq (75,63) + 1(7,491) \text{ atau} \\
 &= X \geq 83,121 \\
 \text{Sedang} &= mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 \text{ (sdi)} \\
 &= (75,63) - 1 (7,491) \leq X < (75,63) + 1(7,491) \\
 &= 68,139 \leq X < 83,121 \\
 \text{Rendah} &= X < mi - 1 \text{ (sdi)} \\
 &= X \leq (75,63) - 1 (7,491) \text{ atau} \\
 &= X \leq 68,139
 \end{aligned}$$

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tanggapan responden	Jumlah	Persentasi(%)
Tinggi	14	21,5
Sedang	37	57
Rendah	14	21,5
Jumlah	65	100

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan dalam kategori tinggi, ada sebanyak 14 orang atau sebesar 21,5% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori sedang, ada sebanyak 37 orang atau 57% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori rendah, ada sebanyak 14 orang atau 21,5% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap prestasi kerja karyawan yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *sedang*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 37 orang memilih kategori sedang tersebut.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Tabel 4.5
Uji normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Unstandardized residual
	0,152

Berdasarkan hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,152 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Tabel 4.6
Uji multikolinearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan sosial	0,999	1,001
Motivasi kerja islami	0,999	1,001

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

3. Uji heteroskedasitas

Tabel 4.7
Uji heteroskedasitas

Model	Sig
Kecerdasan sosial	0,747
Motivasi kerja islami	0,091

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

F. 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:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

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.

G. 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 :

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan sosial (X_1), terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

H_a : terdapat pengaruh antara kecerdasan sosial (X_1), terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

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.

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami (X_2), terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Ha : terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami (X_2), terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

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 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 dibank 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.

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan sosial (X_1) dan motivasi kerja islami (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

H_a : terdapat pengaruh antara kecerdasan sosial (X_1) dan motivasi kerja islami (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

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 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 dibank syariah D.I. Yogyakarta.	0,038	H ₁ diterima
H ₂	Variabel motivasi kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta.	0,090	H ₂ ditolak
H ₃	Variabel kecerdasan sosial dan motivasi kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta..	0,026	H ₃ 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 0,111 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.

H. Pembahasan

1. 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 يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar 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

2. 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.

Dari hasil wawancara dengan tiga orang responden yaitu karyawan Bank Syariah D.I.Yogyakarta. Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara yang penulis lakukan kepada ketiga responden, dimana dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari ketiga jawaban responden yang melatar belakangi dalam berprestasi kerja yaitu adanya dukungan atau motivasi dari atasan, lingkungan kerja yang baik serta pengalaman kerja. Sedangkan motif atau hal-hal yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai suatu prestasi kerja karyawan yaitu karyawan ingin mendapatkan suatu penghargaan dari atasan diperusahaan tersebut, karyawan ingin memperoleh jabatan atau karier yang lebih baik dari pihak manager perusahaan, serta ada juga karyawan yang hanya ingin mendapatkan sebuah pengalaman kerja serta mendapatkan uang bukan motivasi kerja islami yang untuk mendapatkan keberkahan tentang hasil yang didapat.

Menurut branch operation manager di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang ada beberapa cara untuk menumbuhkan motivasi kerja islami terhadap karyawan yaitu karyawan lama harus menularkan semangat bahwa bekerja itu untuk mencari keberkahan, mencari ridha Allah SWT, juga dengan tauziah-tauziah yang dilakukan secara rutin tentang hakekat bekerja, tak lupa muhasabah untuk pengingat agar selalu bersyukur atas apa yang didapat sehingga semua karyawan menyadari betapa pentingnya bekerja secara maksimal, dengan baik dan benar, karena apapun yang kita lakukan jika bukan karena kehendak Allah SWT tidak akan terlaksana, meskipun sudah kita rencanakan sedemikian rupa.