

PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA RELIGIUS DOSEN DAN KARYAWAN STAIN PURWOKERTO

**Oleh:
Yoiz Shofwa S, SP, M.Si**

ABSTRAK

Berdasarkan fakta yang terlihat di STAIN Purwokerto dari para dosen dan karyawan adalah adanya fenomena konflik kelompok. Hal ini terjadi setelah setelah tahun 2012 ada sosialisasi pemberlakuan *finger print* untuk menunjukkan kehadiran pada dosen dan karyawan menimbulkan konflik internal antar kelompok dalam lingkungan kerja di STAIN Purwokerto. Salah satu penyebabnya adalah adanya konflik organisasi atau konflik antar kelompok, dimana masing-masing kelompok mempertahankan pendapatnya akibatnya tidak focus terhadap peningkatan kinerja.

Oleh karena itu permasalahan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan mempengaruhi kinerja religius? (2) Apakah motivasi spiritual mempengaruhi kinerja religius? (3) Apakah gaya kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja religius?. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan tetap STAIN Purwokerto, dengan diambil ukuran sampel sebesar 66 orang menggunakan tehnik stratified random sampling. Tehnik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan pengisian kuesioner oleh sampel kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan : (1) Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung 23,645 lebih besar dari Ftabel 4,98 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. (2) Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung (5.025) \geq t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,016 artinya variabel motivasi spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. (3) Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung (2.470) \geq t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,002 artinya variabel kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. Sedangkan nilai R² atau koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,429 yang artinya keragaman nilai yang ada pada variabel kinerja religius yang dipengaruhi oleh variabel motivasi spiritual dan kepemimpinan religius hanyalah 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Kemudian dari nilai R yang sebesar 0,655 menunjukkan korelasi antar variabel yang cukup kuat.

Kata Kunci :

Abstract :

Based on the fact at the STAIN of Purwokerto that lecturers and employees have of the phenomenon of group conflicts. It happened since the year 2012 there is

finger print for enactment of socialization indicates the presence of the lecturers and employees give rise to internal conflicts between groups in the work environment in the STAIN of Purwokerto. The reason that presence of conflict or conflict between groups organizations, where each group maintains his opinion at finally they did not focus on performance improvements.

The problems in this research are: (1) do the spiritual motivations and spiritual leadership style simultaneous affects the performance of the religious? (2) does the religious spiritual motivation affects performance? (3) does spiritual leadership style affects the religious performance?. The population of this research is the lecturers and employees of STAIN Purwokerto, taken with a sample size of 70 people using stratified random sampling techniques. Techniques used in collecting data is by filling the questionnaires by the sample and then the data analyzing with multiple linear regression analysis.

The results of the research are: (1) based on the test results the test results obtained that the value of F_{stat} 23,645 greater than F_{table} the sig and value 0.000 4,98 is smaller than 0.05 means that spiritual motivation variables and the leadership spiritual style are simultaneous influence on religious performance variables. (2) based on the test results the test results obtained that t_{stat} (5,206) $\geq t_{table}$ (1.6449) and the value of the sig variable means spiritual motivation 0,016 partially affect the religious performance variables. (3) based on the test results the test results obtained that t_{count} (2.470) $\geq t_{table}$ (1.6449) and the value of the sig variable means the spiritual leadership of 0.002 partially affect the religious performance variables. While the value of the coefficient of determination (R^2) of the value of diversity means 0,429 on religious performance variables influenced by spiritual motivation variables and leadership spiritual style is only 42,9% while the rest of 57,1% are affected by other variables which are not incorporated into the model. Then from the R value of 0,655 indicates the correlation between variables that are strong enough.

Keywords :

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pencetak sumber daya manusia berkualitas yang dapat terjun dan bermanfaat bagi masyarakat, tentunya harus selalu meningkatkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas dari ilmu pengetahuan yang diberikan sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bersaing dan berkompeten untuk dapat bekerja pada bidangnya atau bahkan berkemampuan berwirausaha. Sehingga dapat dikatakan karyawan merupakan kekayaan (asset) utama organisasi dan dianggap sebagai factor

produksi sehingga harus dipelihara dengan baik yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan¹.

Maka dari itu kinerja yang sinergis dan terintegritas dari seluruh civitas akademik akan dapat melahirkan iklim atau suasana kerja yang kondusif sehingga akan menimbulkan iklim kerja yang baik. Pengintegrasian merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, sulit dan kompleks untuk merealisasikannya². Civitas akademik dari sebuah perguruan tinggi terdiri dari karyawan dan dosen, dimana masing-masing mempunyai beban dan kewajiban yang berbeda. Hal inilah yang kadangkala menjadikan seperti distorsi antara keduanya, padahal performa yang baik akan tercapai apabila ada sinergi antara keduanya.

Fenomena konflik kelompok tersebut juga ditemukan di STAIN Purwokerto. Pada tahun 2012 ada sosialisasi pemberlakuan *finger print* untuk menunjukkan kehadiran pada dosen dan karyawan menimbulkan konflik internal antar kelompok dalam lingkungan kerja di STAIN Purwokerto. Kelompok kontra menganggap keputusan tersebut akan berakibat kurang baik pada kesejahteraan karena berkurangnya uang makan yang akan disesuaikan atas kehadiran yang ditunjukkan dari *finger print*, sedangkan kelompok pro beranggapan keputusan tersebut akan semakin memotivasi semua karyawan dan dosen untuk lebih disiplin terhadap waktu kehadiran. Alasan yang berbeda inilah yang akhirnya dapat menjadikan konflik internal atau konflik antar kelompok sehingga akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Apabila pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya tentunya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Disamping itu, peran pemimpin menjadi tidak kalah penting. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus

¹ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Edisi Revisi Bumi Aksara,2012),Hlm.9.

² *Ibid.* Hlm.135.

mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan³.

Model kepemimpinan seperti itu merupakan gaya kepemimpinan yang memandang kepemimpinan merupakan amanat dari manusia dan Tuhan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendrik dan Ludemen juga menyebutkan bahwa para direktur dan CEO di Amerika adalah orang-orang suci, mistikus yang etis dalam mengembangkan usahanya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal⁴. Peran kepemimpinan di sini berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila semua anggota organisasi yaitu dosen dan karyawan mempunyai visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi mereka agar bekerja lebih baik, sehingga tercipta iklim organisasi yang kondusif dan pada gilirannya kinerja dapat meningkat.

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan *goal portfolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual⁵. Sedangkan Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu⁶. Beberapa penelitian juga menyebutkan

³ Ari Cahyono, *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawiyatan Daha Kediri*,(Kediri:Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi. Vol.1 No. 1 Tahun 2012),Hlm 284.

⁴Seperti yang dikutip oleh Heru Sulistyو dalam *Pengaruh Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang:Jurnal EKOBIS. Volume 1. Nomor 2. Juli 2009), Hlm.136.

⁵Heri Pratikto, *Perilaku Konsumsi Berbasis Motiasi Spiritual Islami Guru-Guru Mata Pelajaran Ekonomi Pada SMA/MA*, (Malang:Jurnal Ekonomi dan BIsnis Tahun 15 No. 1. Maret 2010), Hlm 73.

⁶Seperti yang dikutip dari Ancok dan Najati oleh Muafi dalam *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*,(Yogyakarta:Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003). Hlm 2.

bahwa spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap psikis seseorang dalam bekerja dan secara signifikan akan berpengaruh pada kinerjanya⁷.

STAIN Purwokerto yang merupakan Sekolah Tinggi Agama Islam memiliki dosen dan karyawan yang semuanya beragama Islam, sehingga idealnya dapat meningkatkan kinerjanya secara religius. Selain itu juga adanya pemberlakuan *finger print* yang menyebabkan pro dan kontra sehingga juga diperlukan gaya kepemimpinan spiritual yang mampu mengatasi hal tersebut. Kemudian tidak menutup kemungkinan para dosen dan karyawan juga belum dapat memaknai motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual yang dapat meningkatkan kinerja religius mereka karena latar belakang pendidikan maupun lingkungan mereka yang berbeda. Berdasarkan fakta empiris di atas maka perlu dilakukan kajian penelitian tentang pengaruh motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan mempengaruhi kinerja religius?
- b. Apakah motivasi spiritual mempengaruhi kinerja religius?
- c. Apakah gaya kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja religius?

3. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan mempengaruhi kinerja religius
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi spiritual mempengaruhi kinerja religius
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja religius

⁷ *Ibid.* Hlm.2

Hasil penelitian ini berguna sebagai :

- a. Gambaran bagi pihak perguruan tinggi terutama bagi para pengambil kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto melalui motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual.
- b. Bahan kajian sinergis antara perguruan tinggi, pengambil kebijakan dan institusi terkait lainnya dalam perencanaan program dan melakukan *treatment* motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual dengan bersandar pada faktor – faktor yang ditemukan dalam penelitian.

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi spiritual

Menurut Malayu Hasibuan, kata motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan apabila dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, maka motivasi ini mempersoalkan tentang cara untuk dapat mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai standar yang sudah ditetapkan mencapai tujuan yang sudah ditentukan⁸.

Sedangkan menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Abdul Mursi menyebutkan bahwa istilah motivasi merupakan kondisi internal dari seorang individu yang dapat melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta pada akhirnya mampu mengarahkan dan membentuk pola tingkah laku individu yang bersangkutan⁹.

Ada beberapa teori motivasi konvensional yang disampaikan oleh Sondang Siagian antara lain¹⁰: (1) Teori Motivasi Douglass Mc Gregor, menyimpulkan bahwa bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. (2) Teori Motivasi Frederick

⁸ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Edisi Revisi Bumi Aksara,2012),Hlm.140.

⁹ Abdul Hamid Mursi. *SDM Yang Produktif (Pendekatan Al Quran dan Sains)*. (Jakarta : Gema Insani Press, 1997).Hlm.91

¹⁰ Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Hlm.106

Herzberg atau “Teori Motivasi dan *Higiene*”. kesimpulannya para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar : mereka yang termotivasi oleh factor-factor intrinsic, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing dan factor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya.(3) Teori “ERG”, teori ini mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (*core need*), yang disebutnya Eksistensi, Hubungan dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth – ERG*).

Berbeda dengan barat, dalam Islam pembahasan motivasi tidak bisa dilepaskan dari tahapan kehidupan manusia, terdiri dari¹¹: (1) Tahapan pra-kehidupan (alam perjanjian), pada alam ini terdapat rencana Tuhan yang memotivasi kehidupan manusia didunia ini. Isi dari motivasi itu adalah amanah yang berkenan dengan tugas dan peran kehidupan manusia di dunia. (2) Tahapan kehidupan dunia, pada tahap ini merupakan realisasi atau aktualisasi diri terhadap amanah yang telah diberikan ditahap pra-kehidupan dunia . (3) Tahapan alam pasca-kehidupan dunia (alam akhirat), pada kehidupan ditahap ini manusia diminta oleh Allah untuk mempertanggung jawabkan semua aktivitasnya, apakah dilakukan sesuai dengan amanah atau tidak,jika sesuai maka ia mendapatkan surga dan jika tidak maka ia mendapatkan neraka.

Berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan manusia,dalam Islam, kebutuhan manusia itu dibagi menjadi kebutuhan jasmani (lahiriyah) dan kebutuhan rohani (bathiniyah), maka tingkah laku manusia tidak hanya dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan jasmani, tetapi juga tingkah laku manusia dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan rohani/spiritual. Dorongan-dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani inilah yang kemudian disebut dengan motivasi spiritual.

¹¹ Arikah, *Makalah Psikologi Islam*, <http://arikahlolipoph.wordpress.com/2013/01/27/makalah-psikologi-islam/> didownload Selasa, 16 April 2013 Pukul 08.18

Selanjutnya, Anshari¹² menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.

2. Kepemimpinan spiritual

Menurut Sondang Siagian¹³, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi yang hal itu mungkin tidak disenangi. Kemudian menurut Malayu S.P. Hasibuan¹⁴, pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sehingga kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki sifat mampu mempergunakan wewenangnya untuk dapat mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam

¹² Seperti yang kutip oleh Muafi dalam *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*, (Yogyakarta: Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003). Hlm 6.

¹³ Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). Hlm 62.

¹⁴ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm.169.

mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Alan Keith¹⁵, Kepemimpinan pada dasarnya adalah mengenai penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Sehingga kesimpulannya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi organisasi yang memungkinkan seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan suatu pekerjaannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Peranan pemimpin yang sangat besar ini sangat mempengaruhi pada karyawan, seperti yang disebutkan pada penelitian Nowack¹⁶ bahwa praktek kepemimpinan yang buruk menyebabkan karyawan akan keluar dari organisasi. Sedangkan menurut Sondang Siagian¹⁷, pemimpin dalam sebuah organisasi mempunyai peran sebagai berikut : (1) Peranan yang bersifat Interpersonal, bahwa peran interpersonal menampakkan diri dalam tiga bentuk yaitu sebagai symbol keberadaan organisasi (dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial), (2) Peranan yang bersifat Informasional, peran ini mengambil tiga bentuk, yaitu Pertama, peran sebagai pemantau arus informasi Kedua, peran sebagai pembagi atau diseminator informasi; Ketiga, peran selaku juru bicara organisasi (3) Peran Pengambilan Keputusan, peranan ini mengambil empat bentuk, yaitu Pertama, selaku entrepreneur; Kedua, selaku peredam gangguan; Ketiga selaku pembagi sumber dana dan daya,; Keempat selaku perunding bagi organisasi,

Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin harus dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan kemampuan tinggi menggunakan gaya yang situasional yang artinya gaya yang berbeda pada situasi dan kondisi yang berlainan¹⁸. Ada beberapa konsep tentang gaya kepemimpinan spiritual ini antara

¹⁵ Seperti yang dikutip oleh Kouzes dan Posner. *Leadership The Challenge (Tantangan Kepemimpinan)*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2002), Hlm.3.

¹⁶ Seperti yang dikutip oleh Heru Sulistyono dalam *Pengaruh Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang:Jurnal EKOBIS. Volume 1. Nomor 2. Juli 2009), Hlm.135.

¹⁷ Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). Hlm 66.

¹⁸ *Ibid.* Hlm.75.

lain¹⁹ : (1) Louis W. Fry mengembangkan sebuah model kausal dari *spiritual leadership* yang di dalamnya terdapat model motivasi internal yang menggabungkan visi, keyakinan, cinta sesama manusia, teori spiritual di tempat kerja dan daya tahan spiritual, serta outcome organisasi yang terdiri dari komitmen dan produktivitas. (2) Fry (2003) mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan membership (keanggotaan). (3) Gabungan *Horton's continuum of God* sebagai kekuatan tertinggi dan pandangan Smith's yang menyatakan bahwa semua agama mendukung visi dan nilai-nilai utama seperti rendah hati, beramal, dan jujur, maka teori *spiritual leadership* mampu menjelaskan bagaimana pemimpin dan bawahan dapat terpuaskan kebutuhan mereka akan daya tahan spiritual.

Sedangkan menurut Tobroni, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang memiliki karakteristik sebagai berikut²⁰ : (1) Kejujuran sejati, (2) *Fairness*, (3) Semangat amal shaleh, (4) Membenci formalitas dan *organized religion*, (5) Sedikit bicara banyak kerja dan santai, (6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, (7) Keterbukaan menerima perubahan, (8) Pemimpin yang dicintai, (9) *Think Globally and act locally* (10) Disiplin Tetapi Fleksibel dan Tetap Cerdas dan Penuh Gairah, (11) Kerendahan Hati.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja religius

Amstrong dan Baron²¹ menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis perusahaan, kepuasan konsumen dan juga kontribusi ekonomi. Kemudian

¹⁹ Seperti yang dikuip oleh Robiansyah dalam *Spiritual Leadership: Teori, Pengukuran, Kinerja, dan Aplikasi dalam Organisasi* <http://perilakuorganisasi-robiansyah.blogspot.com/2009/05/spiritual-leadership-teori-pengukuran.html> Selasa 16 April 2013 Pukul 08.57.

²⁰ Tobroni. *Spiritual Leadership The Problem Solver: Krisis Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam*. <http://tobroni.staff.umm.ac.id/2010/11/29/> di download tanggal 20 Agustus 2013.

²¹ Michael Amstrong and Angela Baron, *Perfomance Management*, (London : Institute of Personel and Development, 1998) Hlm. 15.

Wibowo²² juga menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dari faktor eksternal yang berada di luar kekuasaan organisasi dan juga faktor internal yang masih dalam kewenangan organisasi sendiri.

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sehingga pada akhirnya akan dapat terlihat jelas kinerja yang dihasilkan apakah sesuai dengan standar yang ada atau tidak²³. Apabila dijabarkan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Sedangkan, menurut Prawirosentono²⁴, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada penjelasan menurut Prawirosentono ada tekanan yang lain yaitu berkaitan dengan moral dan etika. Hal inilah yang paling menjadi fenomena karena ada faktor religiusitas yang disinggung dalam pengertian tersebut.

Penelitian Muafi menyebutkan bahwa motivasi spiritual yang terdiri dari tiga indikator, yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja religius untuk studi empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)²⁵. Penelitian juga menjelaskan bahwa dalam paradigma spiritualisme potensi manusia untuk berkinerja harus menjadikan hidup yang lebih positif dan produktif untuk mencapai prestasi kerja yang religius. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi spiritual karyawan. Pentingnya memberikan pengetahuan, pemahaman dan melaksanakan

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010),Hlm.6.

²³ Surya Dharma. *Manajemen Kinerja (falsafah, Teori dan Penerapannya)*. (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2012).Hlm.73

²⁴ Seperti yang kutip oleh Muafi dalam *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*,(Yogyakarta:Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003). Hlm 7.

²⁵ Muafi .*Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*,(Yogyakarta:Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003). Hlm 7.

motivasi akidah, ibadah dan muamalat kepada setiap individu agar tercapai kinerja yang tinggi.

Penelitian lain, secara khusus pada peran motivasi spiritual agamis terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja dosen studi pada dosen universitas Haluoleo Kendari oleh La Ode Bahana Adam. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa kinerja dosen mungkin lebih baik jika motivasi ibadah spiritual meningkat, khususnya dalam memahami nilai-nilai agama dengan konsep kerja, perilaku dan kinerja dalam sudut pandang agama²⁶.

Kemudian penelitian Heru Sulistyو menunjukkan hasil bahwa dampak kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasional terhadap kinerja karyawan tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui suatu proses pembentukan sikap dalam diri bawahan, sebelum berperilaku. Kepemimpinan spiritual efektif untuk menggerakkan individu-individu agar bergerak untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses mempengaruhi, pengarahan dan pemotivasian²⁷.

Penelitian lain milik Ari Cahyono menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri, dimana dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dosen dan karyawan adalah variabel kepemimpinan²⁸.

Penelitian lainnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan variabel moderator etos kerja spiritual yang dilakukan oleh Choerul Basir. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode *stratified random sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya dan hasilnya menunjukkan adanya pengaruh

²⁶ La Ode Bahana Adam, *Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari)*. (Kendari : Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 4 Desember 2012).Hlm.880-889.

²⁷Heru Sulistyو, *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang: Jurnal EKOBIS, Volume 10, Nomor 2 Juli, 2009), Hlm.135-151

²⁸Ari Cahyono, *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri*.(Kediri:Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Volume. 1, Nomor 1, Juni), 2012, Hlm.238-298.

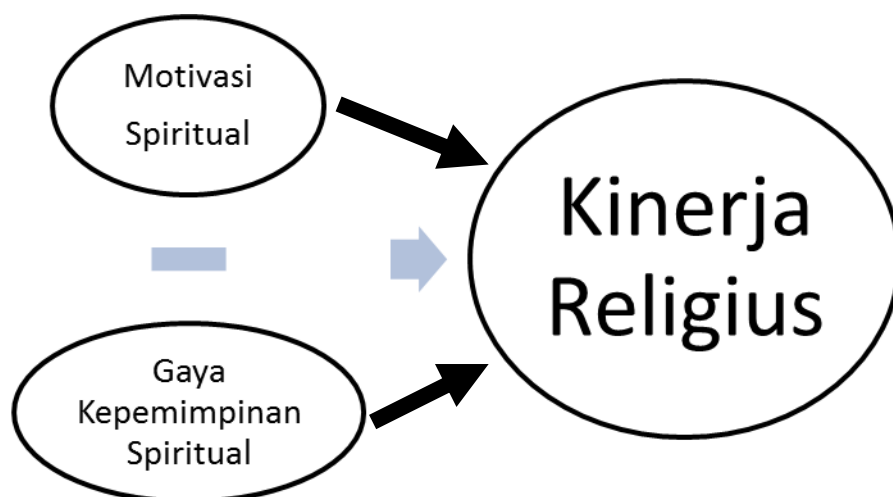
yang positif dari variabel *independent* motivasi kerja terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan. Hasil keseluruhan penelitian ini adalah motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila karyawan memiliki etos kerja spiritual yang tinggi (bila memasukkan etos kerja spiritual sebagai variabel moderator)²⁹.

Religiusitas seseorang akan meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan (ritualistik), dimensi penghayatan (eksperiensial), dimensi pengamalan (konsekuensial) dan dimensi pengetahuan agama³⁰. Kinerja yang religius merupakan keberhasilan karyawan yang dipandang dari perspektif religius Islam. Kinerja yang religius dilihat dari tiga dimensi (potensi) yakni: kinerja fisiologi religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual. Kinerja fisiologi religius (etos kerja profetik) diukur dari pemanfaatan sumberdaya alam, keahlian, teknologi, dan modal secara Islami. Kinerja psikologi religius diukur dengan pemanfaatan kesehatan, pergaulan sosial, penghargaan, dan peningkatan diri secara Islami. Kinerja spiritual diukur dengan tingkat tawakal, kejujuran, amanah, niat-ikhlas dalam orientasi bekerja dan memproduksi secara Islami³¹.

²⁹ Chaerul Basir, *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual*. (Surabaya: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, Volume 5, Nomor 3 Desember 2007).Hlm.362-371.

³⁰ Seperti yang dikutip dari Ancok oleh Muafi dalam *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*,(Yogyakarta:Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003). Hlm 7.

³¹ Chabbullah Wibisono, *Pengaruh Iman Kepada Rasul Terhadap Kinerja yang Relegius*, <http://fe.usu.ac.id/program-studi/jurnal-ekonom-2010/volume-13-no-4-oktober-2010.html>. Selasa, 7 Mei 2013. Pukul 09.28.



Gambar 1. Kerangka Teori

Tabel 1. Pernyataan Hipotesis Penelitian

No.	Pernyataan Hipotesis
1.	motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan mempengaruhi kinerja religius
2.	motivasi spiritual secara signifikan mempengaruhi kinerja religius
3.	gaya kepemimpinan spiritual secara signifikan mempengaruhi kinerja religius

C. METODELOGI PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan tetap STAIN Purwokerto, dengan diambil ukuran sampel sebesar 66 orang dosen dan karyawan STAIN Purwokerto menggunakan tehnik *stratified random sampling*. Tehnik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan pengisian kuesioner oleh sampel kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21,928 + 0,595X_1 + 0,116X_2$$

Artinya tanpa ada perlakuan apapun, dosen dan karyawan STAIN Purwokerto sudah menunjukkan kinerja religius sebesar 21,928. Apabila motivasi spiritual (X_1) meningkat sebesar 1% maka kinerja religius akan meningkat sebesar 59,5%. Apabila kepemimpinan spiritual meningkat 1% maka kinerja religius akan meningkat sebesar 11,6%. Sehingga secara kuantitatif berarti kinerja religius yang diperlihatkan oleh dosen dan karyawan STAIN Purwokerto sudah sangat baik, bahkan dengan pengaruh adanya motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual mempunyai sumbangan yang relative kecil untuk dapat meningkatkan kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto.

Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung 23,645 lebih besar dari F tabel 4,98 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. Sedangkan nilai R^2 atau koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,429 yang artinya keragaman nilai yang ada pada variabel kinerja religius yang dipengaruhi oleh variabel motivasi spiritual dan kepemimpinan religius hanyalah 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Kemudian dari nilai R yang sebesar 0,655 menunjukkan korelasi antar variabel yang cukup kuat.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung (5.025) \geq t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,016 artinya variabel motivasi spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung (2.470) \geq t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,002 artinya variabel kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius.

Sehingga secara keseluruhan hipotesis yang diajukan, setelah dilakukan pengujian menghasilkan bahwa hipotesis yang diajukan secara signifikan berpengaruh. Baik untuk pengaruh secara simultan dari variabel motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius. Maupun secara parsial bahwa ada pengaruh dari variabel motivasi spiritual terhadap kinerja religius. Juga pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung 23,645 lebih besar dari F tabel 4,98 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja religius.
- b. Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung $(5.025) \geq$ t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,016 artinya variabel motivasi spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius.
- c. Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung $(2.470) \geq$ t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,002 artinya variabel kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. Sedangkan nilai R^2 atau koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,429 yang artinya keragaman nilai yang ada pada variabel kinerja religius yang dipengaruhi oleh variabel motivasi spiritual dan kepemimpinan religius hanyalah 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Kemudian dari nilai R yang sebesar 0,655 menunjukkan korelasi antar variabel yang cukup kuat.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dilaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kepada pihak STAIN Purwokerto, melihat potensi dosen karyawan yang sebenarnya sudah memiliki potensi adanya kinerja religius, maka hal yang harus dilanjutkan adalah pemberian motivasi secara terus menerus

- khususnya melalui penanaman nilai-nilai agama Islam (aqidah, ibadah, dan muamalah) sehingga dapat memberikan motivasi dan perilaku positif sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi seorang dosen atau karyawan.
- b. Selain penanaman nilai-nilai agama Islam, maka peran seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja juga tidak ketinggalan. Pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual terbukti mampu meningkatkan kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto, maka diharapkan jajaran pimpinan STAIN Purwokerto berusaha untuk dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan spiritual, yaitu seorang pimpinan yang memiliki sikap : Kejujuran sejati, *fairness*, semangat amal shaleh, membenci formalitas dan *organized religion*, sedikit bicara banyak kerja, membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, pemimpin yang dicintai, *Think Globally and act locally* serta kerendahan hati.
- c. Untuk penelitian selanjutnya, seperti yang dihasilkan dari penelitian ini, jika meskipun secara simultan kedua variabel *independent*, yaitu variabel motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja religius akan tetapi jika dilihat hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai keragaman dari variabel kepemimpinan spiritual yang diakibatkan oleh kedua variabel *independent* tersebut hanya 42,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Maka penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat ikut serta mempengaruhi kinerja dosen dan karyawan, diantaranya komunikasi organisasional dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Cahyono. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pwiyatan Daha Kediri. Kediri : *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. Vol.1 No. 1 Tahun 2012.
- Abdul Hamid Mursi. 1997. *SDM Yang Produktif (Pendekatan Al Quran dan Sains)*. Jakarta : Gema Insani Press.

- Chaerul Basir, Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual. Surabaya: *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 3 Desember 2007.
- Dudung Abdurhaman dkk, Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritual Tempat Kerja. Bandung : *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM (Sosial, Ekonomi dan Humaniora)* Vol. 2 No.1 tahun 2011.
- Didin Hafidhudin & Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Faisal Ismail, 2008. *Spiritual Islam di Tengah Kemelut Zaman Edan*. Yogyakarta : Titian Wacana.
- Heri Pratikto, Perilaku Konsumsi Berbasis Motiasi Spiritual Islami Guru-Guru Mata Pelajaran Ekonomi Pada SMA/MA. Malang: *Jurnal Ekonomi dan BIsnis* Tahun 15 No. 1. Maret 2010.
- Heru Sulistyoyo, *Pengaruh Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Jurnal EKOBIS. Volume 1. Nomor 2. Juli 2009.
- Husein Umar, 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Press.
- Husein Umar, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- J Supranto. 2009. *Statistik, Teori dan Aplikasi Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Kouzes dan Posner. 2002. *Leadership The Challenge (Tantangan Kepemimpinan)*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- La Ode Bahana Adam. Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari). Kendari : *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, Nomor 4 Desember 2012.
- Malayu SP Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Malayu SP Hasibuan.2005. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Michael Amstrong and Angela Baron. 1998. *Perfomance Management*. London : Institute of Personel and Development.
- Muafi dalam Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER), Yogyakarta : *Jurnal JSB* Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003.
- Mudrajad Kuncoro 2007. *Metode kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Sheila J Costello, 1994. *Effective Performance Management*. (New York : MCGraw-Hill Companies, Inc.
- Sondang Siagian, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Surya Dharma, 2012. *Manajemen Kinerja (falsafah, Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi, 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Syahri Alhusin, 2003. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Arikah. *Makalah Psikologi Islam*. <http://arikahlolipoph.wordpress.com/2013/01/27> didownload Selasa, 16 April 2013 Pukul 08.18
- Chabbullah Wibisono, *Pengaruh Iman Kepada Rasul Terhadap Kinerja yang Relegius*, <http://fe.usu.ac.id/program-studi/jurnal-ekonom-2010/volume-13-no-4,-oktober-2010.html>. Selasa, 7 Mei 2013. Pukul 09.28.
- Robiansyah dalam *Spiritual Leadership: Teori, Pengukuran, Kinerja, dan Aplikasi dalam Organisasi* <http://perilakuorganisasi-robiansyah.blogspot.com/2009/05/spiritual-leadership-teori-pengukuran.html> Selasa 16 April 2013 Pukul 08.57
- Tobroni. *Spiritual Leadership The Problem Solver: Krisis Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam*. <http://tobroni.staff.umm.ac.id/2010/11/29/> di download tanggal 20 Agustus 2013.
- _____, *Buku Panduan Akademik STAIN Purwokerto Tahun 2012-2013*. Purwokerto : STAIN Press, 2012.