

# Utilitas

Jurnal Manajemen dan Bisnis

**Pelindung**  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**Ketua Dewan Editor**  
Tri Maryati

## Dewan Editor :

<i>Ayi Ahadiat</i> Universitas Lampung	<i>Lela Hindasah</i> Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
<i>Fahmi Radhi</i> Universitas Gadjah Mada Yogyakarta	<i>Mohd. Azmi Omar</i> International Islamic University Malaysia
<i>H.K. Tjahjono</i> Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	<i>Mahatma Kufepaksi</i> Universitas Lampung
<i>Iin Mayasari</i> Universitas Paramadina Jakarta	<i>Perminas Pangeran</i> STIE Tarakan
<i>Indah Fatmawati</i> Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	

**Sekretaris Editor**  
Ika Nurul Qamari

**Alamat Editor**  
Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183  
Telp. 0274-387656 (hunting), Fax. 0274-387646  
E-mail : hcrutilitas @ yahoo.com

# Utilitas

ISSN: 0854-47610  
Akreditasi: 23a / DIKTI / Kep / 2004

Jurnal Manajemen dan Bisnis

Vol 15 No 1A, Mei 2007

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR KEUANGAN DAN PENGARUH STRUKTUR KEUANGAN TERHADAP BIAYA MODAL PADA PERUSAHAAN <i>GO PUBLIC</i> DI INDONESIA <i>Alni Rahmawati</i>	1-18
ANALISIS SIMULTAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL DAN KEBIJAKAN HUTANG; SERTA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA <i>Lela Hindasah</i>	19-34
ANALISIS DETERMINAN BESARNYA USAHA PENCARIAN INFORMASI EKSTERNAL DALAM PEMBELIAN PRODUK <i>Hasnah Rimiwati</i>	35-50
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA RELIGIUS STUDI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA <i>Meika Kurnia Puji Rahayu D.A. dan Dhanang Tulus Firmanu</i>	51-66
PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA <i>Rini Juni Astuti</i>	67-78
EFEK MODERASI KONTRAK PSIKOLOGIS BARU DALAM MENJELASKAN PENGARUH PENGALAMAN PEKERJAAN TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN <i>Sri Handari</i>	79-93
PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA ORGANISASI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA <i>Tri Maryati</i>	95-108
ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI DOSEN DAN KARYAWAN TERHADAP KUALITAS IKLIM PEMBELAJARAN <i>Ika Nurul Qamari</i>	109-126

mengingat teori-teori motivasi yang ada pada umumnya bermuatan pemuasan naluriiah materialistik. Hal ini menyebabkan kepuasan maksimal tidak akan pernah terpenuhi karena individu bekerja dengan dorongan nafsu, dan apa yang akan terjadi bukan motivasi yang sebenarnya tetapi lebih tepat disebut sebagai manipulasi semangat individu untuk bekerja semaksimal mungkin demi keuntungan organisasi/perusahaan, sementara organisasi/perusahaan kurang memikirkan hak-hak mereka untuk hidup secara wajar sesuai dengan pengabdianya. Salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah dilakukan upaya-upaya untuk memotivasi anggota organisasi/perusahaan (pegawai) melalui pendekatan moral spiritual. Harapannya, motivasi seperti ini akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebab, apabila organisasi/perusahaan hanya memfokuskan pada dorongan yang bersumber pada kebutuhan materiil saja akan berakibat pada sedieretan perilaku yang menyimpang, karena targetnya adalah pemuasan naluriiah dengan material.

Teori Maslow mengatakan bahwa seseorang dapat mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi dengan cara memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan dibawahnya. Orang yang mengaktualisasikan diri lebih didorong oleh metamotivasi (*Metamotivation*). Konsep metamotivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mistycal* atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Pribadi (*self*) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan transdental. Tingkatan ini adalah bagian dari kesempurnaan manusia. Oleh karena itu, Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: **motivasi primer** dan **motivasi spiritual**. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan dan kematangan individu (Ancok, 1994; Najati, 1982).

Memang ada sebuah kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya (McCormick., Donald W, 1994 dalam Lewis, Jeffrey S., Gary D. Geroy, 2000). Konsep motivasi spiritual menurut Chapra (2000) sejawa dengan yang dikemukakan oleh Max Weber yang menyatakan bahwa Barat berkembang tidak didorong oleh motivasi dari nilai konsumtif, melainkan oleh motivasi dari nilai kreatif yang disebut sebagai etos karya. Karena Max Weber adalah seorang Protestan, maka etos karya itu disebut sebagai etos Protestan, itulah etos agama (Nataatmadja, 2001 dalam Wibisono 2002). Etos agama yang dimaksud adalah etos spiritual yang telah memajukan perekonomian di Barat, dimana sebetulnya kemajuan perekonomian tersebut didorong oleh kekuatan motivasi spiritual Protestan.

Clifford Geertz sebagai penerus Max Weber (dalam Swasono, 1988) juga melakukan sebuah penelitian di Kota Gede Yogyakarta. Hasil dari penelitiannya membagi masyarakat Islam di Kota Gede Yogyakarta menjadi tiga golongan, yaitu: santri, abangan dan priyayi. Ternyata dari ketiga golongan tersebut golongan santri yang benar-benar melaksanakan ajaran Islam secara puritan (shaleh) bersemangat memiliki aktivitas perdagangan dan industri yang tinggi sedangkan dua golongan yang lain, yaitu: abangan dan priyayi menunjukkan tingkat kegiatan ekonomi yang umumnya tidak bergairah dan tidak dinamis. Hal ini disebabkan dua golongan tersebut memiliki motivasi spiritual yang rendah.

Sementara dalam ilmu agama Islam, terutama dalam kitab suci Al-Qur'an, sesungguhnya yang dimaksud motivasi spiritual adalah motivasi yang memiliki dasar kefirahan dalam pembawaan setiap manusia. Manusia merasakan adanya motivasi dalam lubuk hatinya yang mendorong dirinya untuk berpikir dan meneliti, guna mengetahui siapa penciptanya dan pencipta alam raya ini, lalu mendorongnya untuk beribadah dan berlingdung kepada-Nya, meminta pertolongan dari-Nya. Terutama setiap kali cobaan-cobaan dan kesulitan-kesulitan hidupnya bertambah berat bagi dirinya. Karena, manusia menemukan rasa aman dan ketenteraman pada perlindungan dan penjagaan-Nya. (Najati, 2001 dalam Wibisono, 2002)

Motivasi yang dikelola dengan baik akan menjaga atau menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Robbins (2000) kinerja adalah fungsi dari interaksi kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) -  $kinerja=f(A \cdot M \cdot O)$ . Senada dengan Robbins, Ma'rifah (2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Artinya, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan (Stolovic dan Keeps, 1992).

Menurut teori yang disampaikan oleh Zadjuli 1992, (dalam Wibisono, 2002), Islam mempunyai penilaian tersendiri terhadap kinerja. Agama Islam mengajarkan bahwasanya Islam adalah agama kerja, artinya bahwa sebagai sebuah agama (*din*) yang lengkap, Islam meletakkan kerja sebagai suatu amal yang harus dilakukan oleh setiap orang Islam. Islam tidak mengajarkan pada manusia untuk bekerja sekedarnya atau asal jadi belaka. Menurut teori yang disampaikan oleh Zadjuli, 1992 (dalam Wibisono, 2002), Islam mempunyai penilaian tersendiri terhadap kinerja yang meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

- a) Niat bekerjanya adalah karena Allah.  
Orang yang mati pada waktu mencari nafkah baik untuk keluarga maupun dirinya sendiri karena Allah, maka akan termasuk mati syahid atau mati di jalan Allah.
- b) Dalam hal bekerja harus memberlakukan kaidah / norma / syariah secara totalitas.  
Misalnya dapat bekerja menjadi petani, nelayan, peternak (asal bukan peternak babi), pembantu rumah tangga, pegawai negara dan lain sebagainya asal halal. Di lain pihak tidak boleh bekerja sebagai perampok, pencuri, pelacur, penjudi, dan pekerjaan yang dilarang oleh agama.
- c) Motivasinya adalah mencari "keberuntungan" di dunia dan akherat.  
Keberuntungan di sini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil atau tidaknya adalah Allah SWT. Hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja.
- d) Dalam bekerja dianut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian alam.
- e) Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah.

Hadist Rasulullah memberikan petunjuk sebagai berikut: "berbuatlah untuk duniamu seolah-olah engkau akan hidup selama-lamanya dan beramallah untuk akhiratmu seolah-olah akan mati esok hari."

Hal ini dituntut demikian karena pada dasarnya: lahir, rizki, jodoh dan mati mutlak merupakan takdir Allah.

- f) Setelah berhasil dalam bekerja hendaknya bersyukur kepada Allah SWT serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah pula, seperti halnya:
  1. Tidak boros dan kikir.
  2. Mengeluarkan zakat, infak, sedekah dan naik haji jika sudah memenuhi persyaratan atau mampu.
  3. Menyantuni anak yatim, fakir miskin, cacat atau jompo dan lain sebagainya

Dengan mereplikasi penelitian Muafi (2003) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)", penelitian ini mencoba menguji kembali teori tersebut dalam objek yang memiliki karakteristik berbeda. Hasil penelitian Mu'afi (2003) penelitian menyimpulkan bahwa motivasi spiritual: aqidah, ibadah dan mu'amalat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja religius. Sedang motivasi mu'amalat mempunyai pengaruh positif yang dominan terhadap kinerja religius. Disamping itu juga tidak ada perbedaan kinerja religius antara karyawan operasional dan non operasional.

Penelitian ini mengambil objek yang berbeda dan lebih spesifik, yaitu institusi pendidikan yang berbasis agama, yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti ingin mengidentifikasi apakah pengalaman pendidikan serta kematangan spiritual yang berbeda akan menghasilkan sesuatu yang berbeda dalam penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **(a). Apakah motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat berpengaruh terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?, (b). Motivasi spiritual apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?, (c). Apakah ada perbedaan kinerja religius dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?.**

## TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

### 1. Pandangan Islam tentang Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja)

Islam adalah agama yang lengkap dan sempurna serta merelakan agama Islam dipakai sebagai tiang pancang kehidupan dunia dan akhirat bagi umat pemeluknya. Dalam pandangan ekonomi ketenagakerjaan, sesungguhnya Islam berisikan ajaran moral dan akhlaq yang tinggi bagi umat manusia, yang berasal dari wahyu Illahi yang diturunkan lewat malaikat Jibril kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga ajaran tersebut akan kekal dan abadi sepanjang zaman (Zadjuli, 1992 dalam Wibisono, 2002).

Manusia diturunkan ke bumi sebagai *khalifatullah* untuk bekerja dan beramal shaleh, baik untuk dirinya sendiri, keluarga, masyarakat ataupun bangsa. Dengan nilai-nilai atau norma agama Islam yang bersumber pada Al-Qur'an dan Al-Hadits, manusia sebagai makhluk yang sempurna dengan bekal akal dan pikiran yang diberikan oleh Allah diperintahkan untuk menjadi insan yang berakhlak dan bertakwa, tidak berbuat kerusakan di bumi, mau beramal dan beribadah karena Allah semata. Manusia seperti inilah yang akan memperoleh keberuntungan baik di dunia maupun di akhirat kelak kemudian hari.

Dalam Islam, tenaga kerja (karyawan) digunakan dalam arti yang lebih luas namun lebih terbatas. Lebih luas, karena hanya memandang pada penggunaan jasa tenaga kerja di luar batas-batas pertimbangan keuangan. Terbatas dalam arti bahwa seorang karyawan tidak secara mutlak bebas untuk berbuat apa saja sesuai dengan yang dikehendakinya dengan tenaganya itu (Mannan, 1993 dalam Wibisono, 2002).

### 2. Konsep Religiusitas

Salah satu kenyataan yang terjadi dalam sepanjang perjalanan sejarah umat manusia adalah fenomena keberagamaan (*religiosity*). Untuk menerangkan fenomena ini muncul beberapa konsep religiusitas. Salah satu konsep yang akhir-akhir ini banyak dianut oleh ahli psikologi dan sosiologi adalah konsep religiusitas rumusan C.Y. Glock & R. Stark (dalam Ancok, 1994).

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Dikarenakan keberagamaan seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi.

Menurut Glock & Stark (dalam Ancok, 1994) religiusitas adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan yang dihayati sebagai makna yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Ada lima macam dimensi keberagamaan atau religiusitas menurut Rakhmat (2005), yaitu dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan atau praktek agama (ritualistik), dimensi penghayatan (eskerperinsial), dimensi pengamalan (konsekuensial), dimensi pengetahuan agama (intelektual).

Pertama, dimensi keyakinan (ideologis). Bagian dari keberagamaan yang berkaitan dengan apa yang harus dipercayai termasuk dalam dimensi ideologis. Kepercayaan atau doktrin agama adalah yang paling dasar. Inilah yang membedakan satu agama dengan agama lainnya, bahkan satu mazhab dalam satu agama dari mazhab lainnya. Kepercayaan pada Trinitas yang Suci - Tuhan Bapa, Tuhan Anak, dan Ruh Kudus adalah ideologi Kristen; kepercayaan pada Ahuramazda - Dewa Tertinggi yang dibantu oleh enam wujud abadi lainnya, yang bekerja sama dengannya adalah basis ideologis agama Zoroaster.

Ada tiga kategori kepercayaan. **Pertama**, kepercayaan yang menjadi dasar esensial suatu agama. Seperti : kepercayaan kepada Nabi Muhammad SAW, di dalam Islam; ketuhanan Kristus di dalam Gereja Katolik; kepercayaan pada sepuluh guru yang merupakan perwujudan Tuhan dalam agama Sikh. **Kedua**, kepercayaan yang berkaitan dengan tujuan Illahi dalam penciptaan manusia. Orang Yahudi percaya bahwa mereka adalah umat pilihan Tuhan yang mempunyai misi untuk menciptakan dunia yang lebih baik secara moral dan spiritual. Tujuan hidup dalam agama Hindu adalah memperoleh keselamatan dengan mengikuti tiga jalan: Jalan kerja, Jalan Pengetahuan, dan Jalan pengabdian. **Ketiga**, kepercayaan yang berkaitan dengan cara terbaik untuk melaksanakan tujuan Illahi yang di atas. Orang Islam percaya bahwa untuk beramal shaleh, ia harus melakukan pengabdian kepada Allah dan berbuat baik kepada sesama manusia. Orang Budha percaya bahwa berbuat baik ialah menjalankan delapan yang benar, misalnya bernapas yang benar, berbicara yang benar, dan sterusnya.

**Kedua**, dimensi praktik agama (*ritualistik*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan sejumlah perilaku disebut dengan dimensi ritualistik. Yang dimaksud dengan perilaku disini bukanlah perilaku umum, melainkan mengacu pada perilaku-perilaku khusus yang ditetapkan oleh agama, seperti tata cara beribadah, pembaptisan, pengakuan dosa dan lain sebagainya.

**Ketiga**, dimensi penghayatan (*ekseperensial*), yaitu berkaitan dengan perasaan keagamaan oleh penganut agama. Psikologi menamakannya *religious experiences*.

**Keempat**, dimensi pengamalan (*konsekuensial*), yaitu dimensi yang menunjukkan akibat ajaran agama dalam perilaku umum, yang tidak secara langsung dan secara khusus ditetapkan agama (seperti dalam dimensi ritualistik). Inilah efek ajaran agama pada perilaku individu dalam kehidupannya sehari-hari. Efek agama ini boleh jadi positif atau bahkan negatif, pada tingkat personal dan sosial.

**Kelima**, dimensi pengetahuan agama (*intelektual*), yaitu sejumlah informasi khusus yang harus diketahui oleh para pengikutnya. Ilmu fiqih di dalam Islam yang menghimpun informasi tentang fatwa ulama berkenaan dengan pelaksanaan ritis-ritus keagamaan. Perjanjian Baru di dalam agama Kristen yang memuat pengetahuan tentang Kristus dan para rasulnya. Sikap orang dalam menerima atau menilai ajaran agamanya berkaitan erat dengan pengetahuan agamanya itu. Orang yang sangat dogmatis tidak mau mendengarkan pengetahuan dari kelompok manapun yang bertentangan dengan keyakinan agamanya.

### 3. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting bagi organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan motivasi bersifat sangat individual atau personal dan keberadaannya sangat dibutuhkan bagi individu dan organisasi, mengingat motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Dalam teori motivasinya, Maslow mengakui bahwa mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan dibawahnya. Orang yang mengaktualisasikan

diri lebih didorong oleh metamotivasi (*Metamotivation*). Konsep metamotivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mistycal* atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Pribadi (*self*) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan transdental. Tingkatan ini adalah bagian dari kesempurnaan manusia. Oleh karena itu, Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan dan kematangan individu (Ancok, 1994; Najati, 1982).

Atas dasar konsep Maslow di atas, penelitian ini akan mengungkap kontribusi motivasi spiritual tersebut dengan melibatkan motivasi kerja yang sudah kita pahami selama ini.

### a. Motivasi Spiritual

Para pakar psikologi modern tidak banyak memberikan perhatian pada studi-studi dimensi spiritual manusia dan kebutuhan-kebutuhan pokok pada tingkat tinggi. Padahal kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai kedudukan terpenting dan tertinggi yang melebihi manusia dari seluruh ciptaan tuhan yang lain (Najati, 1982). Sesungguhnya kebutuhan-kebutuhan spiritual bersifat azasi.

Di Jepang yang terkenal memiliki sikap religiusitas dan etos kerja dengan sebutan *Budhisme Zen*. Kerja mereka bukanlah semata-mata aktivitas ekonomi melainkan amal shaleh secara *Zen* (Rahardjo, 1989 dalam Muafi, 2003). Demikian juga pandangan agama lain diyakini bahwa agama Islam, Katolik, Protestan, Hindu, dan Budha mempunyai ajaran yang sempurna (Marbun, 1986 dalam Wibisono, 2002). Di dalamnya pasti mengajarkan nilai-nilai moral spiritual yang bermanfaat bagi pemeluknya. Berkaitan dengan aktifitas pekerjaan, Max Weber mengatakan bahwa ada suatu hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk agama tersebut (Swasono, 1988).

Menurut Chapra 1996, (dalam Wibisono 2002), perlunya filter moral dalam motivasi:

*"Bagaimanapun juga, pertanyaannya, Islam juga yang sekalipun secara sosial diterima dengan adanya filter moral Islam, apa yang akan memotivasi para individu, terutama kekayaan dan kekuasaan, untuk menyampaikan tuntutan mereka melalui Islam, apakah ini merupakan keinginan (kepentingan) mereka sendiri? Hal itu mungkin tidak realistis untuk mengharapkan seseorang yang rasio hal untuk bertindak dengan sadar atau sengaja melawan keinginan (kepentingan) dirinya sendiri. Lagipula, pencarian keinginan (kepentingan) diri sendiri terhadap Islam tidak selalu buruk. Islam cukup diperlukan untuk merealisasikan efisiensi dan pengembangan. Hal itu menjadi tidak menyenangkan seandainya Islam melewati batas-batas tertentu yang menghalangi realisasi tujuan-tujuan normatif. Bagaimanapun Islam mendorong para individu untuk mengejar keinginan (kepentingan) diri sendiri dalam batas-batas kepentingan sosial tertentu pada situasi adanya konflik Islam antara kepentingan diri sendiri dan kepentingan sosial atau kelompok."*

Masalah kedua yang dihadapi oleh setiap masyarakat adalah bagaimana memotivasi individu untuk melayani kepentingan sosial seiring dengan filter moral meskipun ketika berbuat demikian merugikan kepentingannya sendiri. Ini disebabkan oleh semua individu selalu ingin melayani kepentingannya sendiri, dan bila mereka tidak berbuat demikian, perilaku mereka tidak kondusif bagi realisasi efisiensi yang optimal dalam penggunaan sumber-sumber daya. Setiap upaya dalam mencegah individu melayani kepentingannya sendiri, seperti yang telah dicoba oleh sosialisme, akan menemui kegagalan (Chapra, 2000).

Konsep motivasi spiritual menurut Chapra (2000) sejalan dengan yang dikemukakan oleh Max Weber yang menyatakan bahwa Barat berkembang tidak didorong oleh motivasi dari nilai konsumtif, melainkan oleh motivasi dari nilai kreatif yang disebut sebagai etos karya. Karena Max Weber adalah seorang Protestan, maka etos karya itu disebut sebagai etos Protestan, itulah etos agama (Nataatmadja, 2001 dalam Wibisono 2002). Etos agama yang dimaksud adalah etos spiritual yang telah memajukan perekonomian di Barat, dimana sebetulnya kemajuan perekonomian tersebut didorong oleh kekuatan motivasi spiritual Protestan.

Dalam kondisi sekarang ada sebuah indikasi meningkatnya spiritualisme terutama di kalangan masyarakat Amerika. Sebagian masyarakat Amerika mulai percaya bahwa Tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif (Mitroff, Ian I., Elizabeth A. Denton, 1999). Pertama kali, Max Weber mengkaji hubungan etos kerja dengan agama ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan kerja serta memotivasi menuju pada kenyataan yang riil.

Clifford Geertz sebagai penerus Max Weber (dalam Swasono, 1988) juga melakukan sebuah penelitian di Kota Gede Yogyakarta. Hasil dari penelitiannya membagi masyarakat Islam di Kota Gede Yogyakarta menjadi tiga golongan, yaitu: santri, abangan dan priyayi. Ternyata dari ketiga golongan tersebut golongan santri yang benar-benar melaksanakan ajaran Islam secara puritan (shaleh) bersemangat memiliki aktivitas perdagangan dan industri yang tinggi sedangkan dua golongan yang lain, yaitu: abangan dan priyayi menunjukkan tingkat kegiatan ekonomi yang umumnya tidak bergairah dan tidak dinamis. Hal ini disebabkan dua golongan tersebut memiliki motivasi spiritual yang rendah.

Hasil penelitian lainnya mengatakan bahwa keyakinan teologis yang berakar pada ajaran tersebut berimplikasi positif terhadap etos kerja para penganutnya (Kahmat, 1999). Lebih khusus, terkait dengan aktivitas ibadah. Nizami dalam Ancok (1994) juga mengkaji pentingnya aktivitas ibadah terutama shalat yang penuh aktivitas, fisik dan ruhani dimana dapat menghantarkan si pelaku dalam kondisi seimbang jiwa dan raga, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dengan Shaleh (2000), mengkaji tentang pentingnya shalat tahajud terhadap peningkatan perubahan respon ketahanan tubuh imunologik. Hal ini tentunya akan mempengaruhi aspek jasmani dan ruhani individu karena berarti individu memiliki motivasi ibadah yang baik, sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat.

Dalam sorotan kitab suci Al-Qur'an sesungguhnya motivasi religius adalah motivasi yang memiliki dasar kefirahan dalam pembawaan setiap manusia. Manusia merasakan adanya motivasi dalam lubuk hatinya yang mendorong dirinya untuk berpikir dan meneliti, guna mengetahui siapa penciptanya dan pencipta alam raya ini. Lalu mendorong beribadah dan berlindung kepada-Nya untuk meminta pertolongan dari-Nya. Terutama setiap kali cobaan-cobaan dan kesulitan-kesulitan hidupnya bertambah berat baginya. Karena, manusia menemukan rasa aman dan ketenteraman pada perlindungan dan penjagaan-Nya. (Najati, 2001 dalam Wibisono, 2002)

Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan dari hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Dengan demikian motivasi dalam bahasa Islamnya disebut sebagai niat, dimana dalam konsep spiritual Islam adalah dilandasi karena Allah SWT. Jika rasa mantap dan motivasi kerja merupakan ciri khusus daya rangsang dalam masyarakat kapitalis, dan jika sistem sosialis mengupayakan pemerataan kesempatan kerja lagi setiap warga negaranya sehingga karyawan merasa aman dan tenteram secara ekonomis, maka Islam sejak lebih dari 1400 tahun yang lalu telah menegaskan adanya pengamalan hidup manusia dan kemuliaan bekerja.

Seorang pribadi muslim yang baik seharusnya memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, serta mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi atau kinerja yang tinggi. Gymnastiar (2002) juga mengatakan bahwa untuk menjadi muslim yang prestatif, seorang muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara dzikir, fikir, dan ikhtiar, seperti yang tersirat dalam Al Qur'an surat Alam Nasyrah ayat 7 dan 8 yang artinya:

*"Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap."*

Potensi manusia yang besar dapat dibangkitkan dengan motivasinya. Perbedaan metode motivasi antara barat dengan Islam, bahwa Islam disamping memberikan intensif material dan keuangan, juga menggunakan insentif spiritual. Efektifitas insentif spiritual ini terbukti lebih kuat daripada yang material. Hal ini terjadi karena Islam selalu menyentuh hati setiap muslim dan mendorongnya untuk menjaga atas kesadaran Islamnya. Para ulama Islam: dan orang yang belajar psikologi percaya bahwa motivasi spiritual lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Tetapi ini tidak berarti menghilangkan sama sekali motivasi atas material dan keuangan dalam diri manusia. (Wibisono, 2002). Dengan demikian makna motivasi spiritual adalah motivasi yang didorong oleh kekuatan ruhaniah dan mampu menggerakkan potensi manusia untuk berkinerja sesuai dengan tuntunan Tuhan.

Selanjutnya Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga dimensi: Motivasi Akidah, Motivasi Ibadah, dan Motivasi Muamalat sesuai dengan garis besar yang diajarkan dalam agama Islam.

### METODA PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan yang memiliki jabatan struktural periode 2004-2007 sesuai dengan Surat Keputusan Rektor yang berjumlah 117 orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh populasi yang berjumlah 117 orang.

Motivasi akidah diukur dengan menggunakan tiga indikator: Tingkat keimanan kepada Allah SWT, Tingkat keimanan kepada kitab Allah, Tingkat keimanan kepada Rasulullah. Masing-masing indikator terdiri dari lima item pertanyaan. Motivasi ibadah diukur dengan menggunakan tiga indikator: Tingkat pengamalan doa, shalat, puasa. Masing-masing indikator terdiri dari lima. Motivasi muamalah diukur dengan menggunakan tiga indikator: Kebutuhan primer (sandang, pangan, papan), Kebutuhan sekunder (kesehatan, pendidikan, dan kesenangan), Bekerja dan bereproduksi. Masing-masing indikator terdiri dari lima item.

Sedangkan kinerja religius juga terdiri dari tiga indikator: Kinerja Fisiologi Religius, Kinerja Psikologi Religius, Kinerja Spiritual. Masing-masing indikator terdiri dari lima item pertanyaan sehingga jumlah keseluruhan item untuk variabel motivasi akidah adalah 15. Dari 117 kuesioner yang disebar oleh peneliti hanya sebanyak 60 kuesioner yang lengkap dan layak diolah dalam penelitian ini.

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh adalah Regresi Berganda dengan program SPSS, sedang untuk melihat perbedaan kinerja religius dosen dan karyawan struktural digunakan uji Independent sample t-test. Dengan jumlah dosen dan karyawan masing-masing 30 orang.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas mengatakan bahwa item-item pertanyaan di semua variabel valid dan reliabel. Dari hasil analisis regresi (dalam Tabel 1) diperoleh nilai  $b_1$  sebesar 0,372 mempunyai arah positif, maka ada hubungan searah antara variabel motivasi akidah dengan kinerja religius, artinya apabila  $X_1$  (motivasi akidah) naik maka  $Y$  (kinerja religius) akan naik dan sebaliknya. Nilai  $b_2$  sebesar 0,061 mempunyai arah positif, maka ada hubungan searah antara variabel motivasi ibadah dengan kinerja religius, artinya apabila  $X_2$  (motivasi ibadah) naik maka  $Y$  (kinerja religius) akan naik dan sebaliknya. Nilai  $b_3$  sebesar 0,468 mempunyai arah positif, maka ada hubungan searah antara variabel motivasi muamalah dengan kinerja religius, artinya apabila  $X_3$  (motivasi muamalah) naik maka  $Y$  (kinerja religius) akan naik dan sebaliknya.

Hasil uji t memperlihatkan bahwa motivasi spiritual yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius adalah motivasi akidah dan motivasi muamalah, ditunjukkan dengan nilai probabilitas di bawah derajat keyakinan yang ditetapkan sebesar 0,05, sedangkan motivasi ibadah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius. Namun jika dilihat hasil uji F, motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalah secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan bahwa motivasi spiritual yang terdiri dari motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalah berpengaruh terhadap kinerja religius diterima atau didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wibisono (2002) dan Muafi (2003) yang menunjukkan bahwa motivasi spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja religius.

Tabel 1 Hasil Analisis Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constan)	13.053	8.888	Beta		
M.AQ.tot	.400	.115	.372	1.469	.148
M.IBD.tot	.052	.080	.061	3.489	.001
M.MUA.tot	.368	.085	.468	.650	.518
F		22.018		4.345	.000
Sig.		.000(a)			

Sumber: hasil analisis regresi berganda

Analisis uji t juga digunakan untuk menjawab hipotesis kedua, yaitu motivasi muamalah mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja religius dosen dan karyawan UMY. Dalam Tabel 1 terlihat bahwa nilai probabilitas atau sig-t terkecil adalah variabel muamalah, sebesar 0,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi muamalah memiliki pengaruh paling dominan dibanding motivasi akidah dan motivasi ibadah. Maka hipotesis kedua didukung.

Tabel 2 Analisis Perbedaan Kinerja Religius Dosen dan Karyawan

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
K.RLGIUS	Equal variances assumed	.385	.537	-.385	58	.701	-.367	.951	-2.271	1.538
	Equal variances not assumed			-.385	56.669	.701	-.367	.951	-2.272	1.539

Sumber: hasil olahan uji t independen.

- Hair, et. al, (1998), *Multivariate Data Analysis with Readings*, Third Edition, Macmillan Publishing Company.
- Haryanto, Sentot (2003), *Kajian Aspek-Aspek Psikologis Ibadah Shala*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Indriantoro Nur, Supomo Bambang, (2002), *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Kahmad, Dadang, (1999), *Metode Penelitian Agama*, Pustaka Setia, Bandung.
- Lewis, Jeffrey S. Gary D.Geroy, (2000), "Employee Spirituality in The Work Place : A Cross-Cultural View for The Management of Spiritual employees", *Jurnal of Management Education*, Thousand Oaks; Oct 2000, voi: 24, p. 682-694.
- Manguknegara, Anwar, Prabu, (2002), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ma'rifah, Dewi, (2005), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknik Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*, [www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id).
- McCormick, Donald W, (1994), "Spirituality and Management", *Journal of Managerial Psychology*, Bradford, vol: 9, p. 5-11.
- Muafi, (2003), "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius : Studi Empiris Di Kawasan Rungkut Surabaya (SIER)", *Jurnal Siasat Bisnis*, no.8, vol.1, hal.1-18.
- Mustafa, Zainal, (1995), *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, FE UII, Yogyakarta.
- Najati, Muhammad Ustman, (1982), *Al-Qur'an wa Ilman Nafs*, Darus Syuruq, Kairo.
- \_\_\_\_\_, "Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah", Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke-44, (2000), suara muhammadiyah, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Rahman, Afzalur, (1995), *Doktrin Ekonomi Islam 1 & 2*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta.
- Rakhmat, Jalaludin, (2005), *Psikografi Agama*, Mizan, Bandung
- Tasmara, Toto, (1995), *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta.
- Wibisono, Chablullah, (2002), Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur di Batamindo, *Disertasi*. Universitas Airlangga Surabaya.

## PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Oleh:  
**Rini Juni Astuti**  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze influence quality of work environment direction and intensity in accordance with together and as individual towards employee performance at Muhammadiyah University of Yogyakarta.*

*The research sample of are employees non academic which amount 100 respondents that they had been working min 1 year and senior high school.*

*Research instruments tried to know validity and reliability. Technical analysis used in research is regression analysis. The result of the research, shows that significant influences between the factors quality of work environment which are proudly, and job environment towards employee performance. Futher, the another factors quality of work environment which reward, opportunity to be the best, participate, communication that not significant and influences towards employee performance.*

**Keywords:** *quality of work environment, employee performance*

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Peranan sumber daya manusia dewasa ini tidak boleh diabaikan begitu saja, karena sumber daya manusia merupakan kebutuhan sentral yang menggerakkan dinamika suatu organisasi.

Dinamika organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada, hal ini dipengaruhi oleh hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dengan adanya hubungan baik di lingkungan organisasi akan menumbuhkan keharmonisan hubungan di antara mereka dalam menciptakan kerukunan, produktivitas dan motivasi kerja sehingga akan dapat menghasilkan suatu yang memenuhi ketentuan dan standar kerja.

Keteladanan dan kerjasama para pemimpin dalam mengembangkan berbagai aspek organisasi dengan tepat akan membuahkan hasil pemerintahan dan pembangunan yang baik, karena keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari faktor kedisiplinan,