

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Baitul Maal Wat Tamwil

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-maal wat-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya

¹⁰. BMT merupakan lembaga ekonomi masyarakat yang bertujuan untuk mendukung kegiatan usaha ekonomi rakyat bawah dan kecil, yang dijalankan berdasarkan syari'at Islam.

BMT sebagai *Baitul Maal* (rumah harta) menerima titipan dana zakat, infaq, dan sedekah dan mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Sedangkan BMT sebagai *Baitul Tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi¹¹. Dengan demikian, selain menghimpun dana dari masyarakat, melalui investasi/ tabungan, kegiatan

¹⁰ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2009. Hal.448

¹¹ *Ibid*, hal. 447

Baitul Tamwil adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi umat, terutama pengusaha kecil.

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Motivasi

Motivasi merupakan unsur penting dalam suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan¹².

Definisi lain tentang motivasi dijelaskan oleh Stephen P.Chobbins dan Marry Coulter sebagaimana dikutip oleh Winardi bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu¹³.

Istilah-istilah yang berbeda banyak dipakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*)¹⁴. Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere* yang berarti pindah. Dalam konteks

¹² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 134

¹³ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grasindo Persada, 2007, hal. 1.

¹⁴ Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hal. 252.

sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan¹⁵.

Dalam teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Agar dapat memahami perilaku pegawai perlu mengetahui tentang kebutuhannya¹⁶. Maslow memandang motivasi manusia dalam bentuk jenjang dari 5 kebutuhan¹⁷.

1. Fisik (*physiological*) yang meliputi kebutuhan akan udara, air, makanan, dan Biologis.
2. Rasa aman (*security*) yang meliputi kebutuhan akan keselamatan, ketertiban, dan kebebasan dari rasa takut dan ancaman.

¹⁵ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2003, hal. 248.

¹⁶ Gunawan Hutaaruk, *Manajemen Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 1996, Cetakan 2, hal. 19

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, hal. 64

3. Cinta dan rasa memiliki (atau kebutuhan sosial) yang meliputi kebutuhan akan cinta, kasih, kemesraan, rasa memiliki, dan hubungan manusiawi.
4. Penghargaan (*esteem*) yang meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai, rasa pencapaian, dan disegani orang lain.
5. Aktualisasi diri (*self actualization*) yang meliputi kebutuhan untuk berkembang, untuk merasa terpenuhi, untuk merealisasikan potensi seseorang.

Sedangkan teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yaitu teori dua faktor.. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuanya. Penelitian Herzberg di adakan dengan melakukan wawancara terhadap subyek insinyur dan akuntan. Masing-masing subyek di mintai untuk menceritakan kejadian yang di alami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian, hasil wawancara tersebut di analisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan di sebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factor*, *job context*,

extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian di sebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab¹⁸.

Prof. Dr. David C. Mc Clelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat di tentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Virus mental yang di maksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu:

1. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
2. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
3. *Need of power* (kebutuhan untuk mengawasi sesuatu)

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama perusahaan¹⁹.

¹⁸ *Ibid*, hal.67

¹⁹ *Ibid*, hal.68

Victor Vroom (1964) mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan kebutuhan infernal, tiga asumsi pokok Vroom dari teorinya adalah sebagai berikut :

1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu²⁰.

Syekh Muhammad Ismail dalam buku *Al-fikru* menguraikan beberapa motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan perbuatan, yaitu²¹:

1. Motivasi Fisik-Material, meliputi tubuh manusia dan alat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan jasmaninya
2. Motivasi emosional, motivasi yang berupa kondisi kejiwaan yang senantiasa dicari dan ingin dimiliki seseorang, sekalipun tidak permanen.
3. Motivasi spiritual, berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah, zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya.

²⁰ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta;STIE YKPN, 2004) hal 511

²¹ Widjayakusuma M. Karebet, *Be The Best Not Be Asa*, Cet.I, Jakarta: Prestasi 2007.Hal

Sedangkan Baharuddin merumuskan 3 (tiga) macam motivasi manusia, yaitu²²:

1. Motivasi jismiah (*fisiologis*) adalah motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan fisik-biologis, seperti makan, minum, dan pakaian.
2. Motivasi nafsiah (*psikologis*) adalah motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat psikologis, seperti rasa aman, penghargaan, rasa memiliki, dan rasa cinta.
3. Motivasi ruhaniah (*spiritual*) adalah motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat spiritual, seperti aktualisasi diri dan agama.

2.2.3 Motivasi material

motivasi fisik material (*al-quwah al-madiyah*) adalah motivasi meliputi tubuh manusia dan alat yang diperlukan untuk memenuhi keperluan jasmaninya²³.

Vroom dengan teori ekspektansi (*expectancy theory*) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Teori ekspektansi juga terfokus pada hubungan antara imbalan dan perilaku, teori ini juga menekankan imbalan yang

²² Ibid. p. 251

²³ Widjayakusuma M. Karebet, *Ibid* hal. 16

diharapkan ketimbang pengalaman. Dengan kata lain teori ekspektansi terfokus pada insentif²⁴.

insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya²⁵. sebagai alat motivasi pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.²⁶

Dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila karyawan tersebut sudah merasakan insentif-insentif tersebut sehingga kebutuhan mereka lebih dapat terpenuhi dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga tercapai produktivitas kerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Insentif bagi mereka dapat meningkatkan taraf hidup sehingga keinginan mereka dapat terpenuhi sehingga mereka lebih termotivasi memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

²⁴ H. Simamora, *Opcit*, 510

²⁵ Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 183

²⁶ *Ibid.* Hal 141

Ada beberapa jenis insentif Menurut Sarwoto²⁷ secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material.

a. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

1.) Bonus

- Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

2.) Komisi

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3.) *Profit sharing*

²⁷ Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara Hal. 144

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

4.) Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

b. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

a.) Pemberian rumah dinas.

- b.) Pengobatan secara cuma-cuma.
- c.) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- d.) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
- e.) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
- f.) Pemberian piagam pembayaran.
- g.) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.

2. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi,
- b. Pemberian tanda jasa,
- c. Pemberian piagam penghargaan,
- d. Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa karyawan bekerja hanya mengejar insentif yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar yang dapat memberikan kebutuhan ekonomi. penghargaan dalam bentuk material oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

1.2.3 Motivasi Spiritual

Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah S.W.T. Sementara itu, motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Dalam konsep Islam, peranan motivasi ini disebut dengan niat dan ibadah. Niat merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal, sedangkan ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal.²⁸

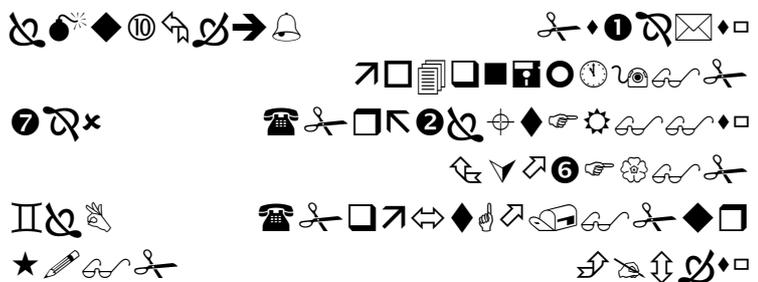
Dalam beberapa ayat di jelaskan bahwa setiap perbuatan manusia semuanya kembali kepada Allah..

firman Allah dalam (Q.S. Al Muluk : 15)

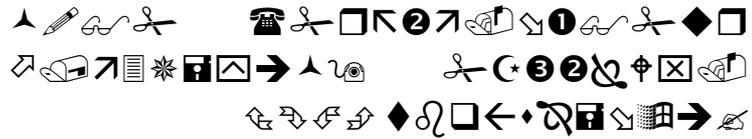


Artinya : Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

(Q.S. Al Jumua : 10)



²⁸ Baharuddin, Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari al-Qur'an, cet. ke-2 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), p. 240.



Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Q.S. Al A'nam : 162



Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa Allah memerintah manusia untuk bekerja, akan tetapi dalam melakukan pekerjaan haruslah dengan niat yang ikhlas dan menyadari bahwa semua kembali kepada Allah. Niat kan setiap aktivitas dalam kehidupan ini untuk ibadah kepada Allah, tidak mengharapkan imbalan materi serta pujian dari orang lain.

Berdasarkan konsep di atas, adanya motivasi spiritual dalam diri individu, maka individu tersebut dapat mengembangkan aktualisasi dirinya melalui peningkatan rasa percaya diri, jujur, mengembangkan cara pikir, sikap obyektif, efektifitas dan kreativitas. Selain itu, individu tersebut selalu memulai setiap aktivitas dengan niat ibadah serta mempertimbangkan aspek masalah dalam memperoleh kesejahteraan di dunia dan akhirat (*falah*). Dengan demikian, motivasi spiritual ini merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Muafi menjelaskan bahwa Konsep kehidupan religius didasarkan pada ketiga motif spiritual dalam Islam yaitu berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat²⁹.

1. Motivasi akidah

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah.³⁰ Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut. Sistemika akidah agama Islam terdiri dari rukun Iman diantaranya, namun dalam motivasi akidah ini yang dilibatkan hanya unsur iman kepada Allah, iman kepada kitab Allah dan iman kepada Rasulullah. Ketiga unsur ini dilibatkan karena pada waktu bekerja terlibat secara nyata sehari-hari. Unsur yang lain tidak dilibatkan dalam aktifitas bekerja karena belum menjadi pemahaman iman yang bisa dilibatkan dalam proses produksi maupun meningkatkan kinerja³¹.

Esensi Islam adalah pengesaan Allah. Tidak satupun perintah dalam Islam yang dilepaskan dari tauhiid. Seluruh agama itu sendiri, kewajiban untuk menyembah Tuhan, mematuhi perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, akan hancur begitu

²⁹ Muafi, "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya", Jurnal Siasat Bisnis, Vol. I, No. 8, 2003

³⁰ Thahir Ibnu Shalih Jazairi, *Jawahiru al-kalamiyah* (Surabaya: Muhammad Ibnu Ahmad bin Nabhan), h.2

³¹ Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja ...,hal. 46

tauhid dilanggar. Menurut Abdurrahim kualitas seseorang 90 % ditentukan oleh sikap dan 10 % ilmu pengetahuan, sedangkan sikap dan perilaku ditentukan oleh nilai seperti ikhlas yang merupakan manifestasi dari sikap tauhid³².

Ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya ke dalam kehidupannya, sering terjadi pengalaman batin yang sangat individual dan yakin dapat meningkatkan energi spiritual untuk meningkatkan kinerja³³ ..

a. Iman kepada Allah

Iman kepada Allah merupakan titik sentral, akar dan fondasi yang menjadi kekuatan seorang muslim. Iman adalah seperti pohon yang berbuah, buahnya tidak pernah terputus, pohon iman memberikan buahnya setiap saat, baik di musim panas dan musim dingin, di siang maupun di malam hari. Begitu juga seorang mukmin harus tetap beramal di setiap saat dan di setiap kesempatan. Oleh sebab itu sering kali dimuat dalam al-Quran pernyataan Iman dan Amal saleh karena amal saleh merupakan salah satu buah dan bekasnya³⁴.

Salah satu ciri orang yang beriman diantaranya adalah disebut nama Allah maka gemetarlah hatinya dan

³² Abdurrahim, *Faham Tauhid dan Etos Kerja*, Yogyakarta : CV Kuning Mas, 1993, hal.31- 48

³³ *Ibid.* hal.49

³⁴ *Ibid.* hal.48

apabila dibacakan kepada mereka ayat-ayat Allah bertambahlah iman³⁵. Iman yang paling kuat adalah iman yang diamini, diakui dan diaplikasikan dengan hati, lisan dan perbuatan.

b. Iman Kepada Kitab

Sebagai seorang muslim harus beriman kepada Taurat, Zabur, Injil dan Al-Quran. Al-Quran sebagai kitab Allah SWT yang diturunkan kepada umat sesuai dengan ruang dan waktu. Al-Quran merupakan kitab terakhir, sumber asasi Islam yang pertama, kitab kodifikasi firman Allah SWT kepada manusia di bumi, diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW, berisi petunjuk Ilahi yang abadi untuk manusia, untuk kebahagiaan dunia dan akhirat³⁶.

c. Iman Kepada Rasulullah

Iman kepada rasul memiliki konsekuensi mengikuti dan mencontoh rasul yang disebut As-Sunnah.

2. Motivasi Ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (*qoidah "ubudiyah"*) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul³⁷.

³⁵ Al-Anfal(8):2

³⁶ Endang Saifudin Anshari, *Wawasan Islam*; Pikiran-pikiran pokok tentang Islam dan Umatnya, Cet. Ke-3 (Jakarta: Rajawali, 1993), hal. 33

³⁷ *Ibid*, hal.26

Ibadah adalah suatu perbuatan yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak beragama, seperti doa, shalat dan puasa itu hanya dilakukan oleh orang-orang yang beragama. Ibadah bertitik tolak dari aqidah, jika aqidah diibaratkan akar maka ibadah adalah pohonnya. Jika ibadah masih dalam taraf proses produksi, sedangkan *output* dari ibadah adalah mu'amalah.

Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam melalui Alquran mengenai ibadah yang selalu terkait dengan produksi seperti: zakat, *amar ma'ruf nahi munkar*, maka tidak dapat diragukan bahwa umat yang ibadahnya *kaffah* akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

a. Doa

Doa biasa diartikan dengan permohonan hamba kepada Tuhannya, tata cara berdoa telah diatur dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, penyimpangan terhadapnya dapat dikategorikan syirik dan bid'ah. Dzikir biasa

diartikan dengan memuji asma Allah, sambil merenungkan kebesaran Allah SWT melalui arti asma Allah yang direnungkan dipikirkan sehingga mempunyai efek dzikir produktif yang dapat meningkatkan kinerja seorang muslim. Potensi doa, dzikir dan fakir adalah asset ilahiyyah yang seharusnya dikelola dengan baik dalam perwujudan kerja prestatif atau amal shaleh.

Dengan berdoa, berarti menunjukkan kualitas dan kemampuan untuk mempersepsi diri sehingga mempunyai asumsi atas gambaran jiwa yang tidak lain adalah salah satu bagian dari proses berpikir itu sendiri.³⁸

Doa yang melahirkan optimisme itu, menggerakkan sikap diri yang gagah untuk berkinerja. Dia tidak takut dengan kesulitan, karena di dalam nuraninya ada keyakinan bahwa setelah kesulitan pastilah ada kemudahan dan Allah akan mengabulkan doanya³⁹.

b. Shalat

Shalat adalah tata ritual sebagai konsekuensi orang yang beriman kepada Allah, merupakan kewajiban yang harus dilakukan lima kali dalam sehari. Shalat merupakan tiang agama, barangsiapa mengerjakan berarti telah menegakkan agamanya dan barang siapa

³⁸ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 50-53

³⁹ Al-Insyirah (94: 5-6 dan al-Mukminun (23): 60

meninggalkan berarti telah meruntuhkan agamanya. Shalat merupakan proses produksi yang apabila tata caranya diikuti secara tepat dan konsisten serta dijiwai dengan niat yang ikhlas, maka shalat tersebut dapat menghasilkan kinerja.

Sesuai teori psikologi Islam ada empat aspek terapeutik yang terdapat dalam shalat: aspek olah raga, aspek meditasi, aspek auto-sugesti, dan aspek kebersamaan. Selain memberikan terapi yang bersifat kuratif, agama juga memiliki aspek preventive bagi lahirnya gangguan jiwa dalam masyarakat. Rukun Islam memiliki aspek terapeutik. Demikian juga dengan rukun iman yang salah satunya adalah penerimaan bahwa baik dan buruk datangnya dari Allah, akan membebaskan orang dari segala macam ketegangan jiwa. Pada dasarnya tujuan beberapa teknik psikoterapi seperti kognitif (*cognitive therapy*) dan (*insight therapy*) adalah menentukan seseorang untuk menerima kenyataan hidup yang sudah diatur oleh Tuhan⁴⁰.

Jadi shalat bukan sekadar kegiatan rutin yang sifatnya seremonial dan tanpa bekas. Diakui atau tidak, sepuluh mutiara hikmah itu belum dihayati seluruhnya.

⁴⁰ Hasanuddin dalam Wibisono, ”*Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap ...*,hal. 70

Sementara ini masih saja ada kaum muslimin yang tidak disiplin dan konsisten mendirikan shalatnya. Shalat yang didirikan belum juga memberi bekas terhadap lingkungan kinerjanya⁴¹.

c. Puasa

Puasa Ramadhan termasuk salah satu aturan Allah SWT yang wajib dijalankan oleh setiap muslim sebagaimana diungkapkan dalam al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 183. Dengan demikian, pendekatan yang paling dikedepankan dalam memahami puasa adalah dengan pendekatan keimanan untuk mencapai target taqwa. Ditinjau dari segi teknologi modern, ditemukan bahwa penelitian modern mengungkapkan kenyataan bahwa puasa meningkatkan keimanan kepada pencipta dan puasa dapat memperpanjang usia manusia dan menghindarkannya dari sejumlah kelainan fisik dan penyakit.

Puasa mengatur perilaku dan konsumsi, mengendalikan nafsu berarti menyimpan energi spiritual yang dilakukan oleh seorang muslim mulai fajar sampai maghrib untuk mendapatkan energi spiritual. Jika pelaksanaan puasanya dilakukan secara tepat dan

⁴¹ *Ibid.*, hlm.70

konsisten, maka berpuasa dapat meningkatkan bekerja dan memproduksi secara religius.

3. Motivasi Muamalah

Kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam⁴². Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan tersier dilarang dalam Islam karena dipandang tidak untuk meningkatkan kinerja tetapi dipandang sebagai pemborosan dan pemusnahan sumber daya. Bekerja dan memproduksi adalah bagian dari muamalah yang dapat dikategorikan sebagai prestasi kinerja seorang muslim menuju tercapainya *rahmatan lil' alamin*.

Motivasi muamalah adalah dorongan kekuatan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang religius, karena diilhami oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.

Ada perbuatan tertentu yang dikenal sebagai religius dan spiritual, sementara lainnya, non religius atau keduniawian. Menurut Rahman, Islam tidak membedakan antara jenis keperluan yang satu dengan yang lainnya sebagai bagian dari

⁴² Endang Saifudin Anshari, *op.cit* , hal. 34

ketaatan dan kepatuhan kepada Allah SWT⁴³. Kaum muslimin menafkahkan sebagian hartanya kepada para janda, anak-anak yatim dan orang-orang miskin seperti kerelaannya berbelanja untuk diri sendiri, anak-anak, orang tua dan kaum kerabat. Demikian juga ketika akan mendirikan shalat dan menunaikan ibadah haji, sama baiknya dan sama mulianya seperti jika ke kantor, berbisnis atau kegiatan lainnya dengan tujuan mencari nafkah untuk kehidupan dengan ulet, tawakal, professional, amanah dan jujur.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang⁴⁴. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika⁴⁵.

Byars (1984), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan

⁴³ Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Jakarta: Raja GrafindoPersada, 1997, h.132

⁴⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 199.

⁴⁵ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999, h. 1-2.

hasil keterikatan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas⁴⁶.

Robbins (1996), mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Bacal (1999) mendefinisikan dengan proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya⁴⁷.

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:⁴⁸

- a) Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b) Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.

⁴⁶ Ratna Kusumawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, III (November, 2008). h.152.

⁴⁷ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, h.18.

⁴⁸ Suharto dan Budhi Cahyono "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah" *Jurnal Ekonomi*, I (Januari, 2005), h. 15.

- e) Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

1.3 Penelitian Terdahulu

1. Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari) oleh La Ode Bahana Adam Fakultas Ekonomi Universitas Haluoleo, menunjukkan 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 agama.
2. Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier), oleh muafi fakultas ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi spiritual: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja religius. motivasi muamalat memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja religius, dan tidak ada perbedaan kinerja religius antara karyawan operasional dan non operasional di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER).
3. Hubungan Antara Motivasi Spiritual, Motivasi Material, Displin Kerja, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perusahaan-perusahaan di Wilayah Kedu, oleh Muhammad Al Amin

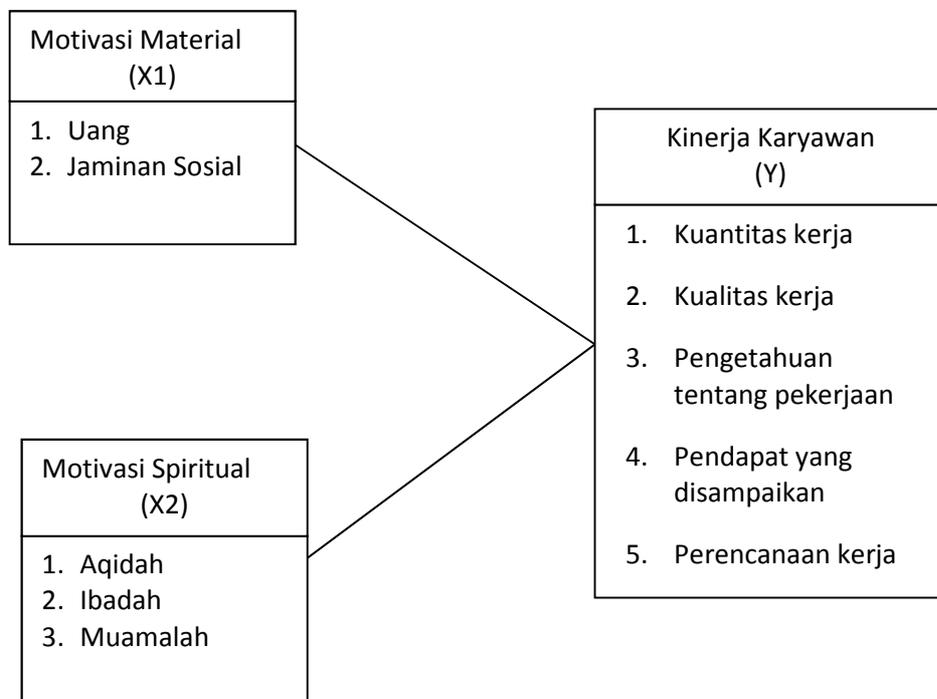
Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahan mo-tivation berkorelasi positif dengan penghargaan dan disiplin tetapi tidak secara signifikan berkorelasi dengan kinerja. Motivasi spiritual memiliki negatif yang signifikan korelasi dengan disiplin. Disiplin berkorelasi positif dengan kinerja, sementara hadiah tidak signifikan berkorelasi dengan kinerja.

4. Pengaruh motivasi material dan non material terhadap kinerja karyawan di PT. luxindo raya Palembang oleh Ketty Estia Hutagaol penulisa menemukan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan . Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil R square adalah 46,24 % Non Material Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan 62,41 % Motivasi Material mempengaruhi kinerja karyawan . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh media Material Motivasi Non Material dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar



1.4 Hipotesis

Hipotesis⁴⁹ dalam penelitian ini adalah :

- a) Ada pengaruh positif⁵⁰ dan signifikan⁵¹ antara Motivasi Material terhadap kinerja karyawan.
- b) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Spiritual terhadap kinerja karyawan.
- c) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Material dan Motivasi Spiritual terhadap kinerja karyawan.

⁴⁹ Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2006: 71).

⁵⁰ Berpengaruh positif apabila antara kedua variabel saling berpengaruh berbanding lurus (tidak terbalik)

⁵¹ Dikatakan signifikan jika dalam uji T nilai t hitung > nilai t tabel, dan dalam uji F nilai f hitung > f tabel.