

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh

MUHAMMAD IHSAN WIJAYA

NIM: 15510004

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MUHAMMAD IHSAN WIJAYA

NIM: 15510004

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD IHSAN WIJAYA

NIM: 15510004

Telah disetujui pada tanggal 25 November 2018

Dosen Pembimbing,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

NIP 197202122003121003

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD IHSAN WIJAYA

NIM: 15510004

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Setiani, MM
NIP 199009182018012002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP 197202122003121003
3. Penguji Utama
Dr. Siswanto, M.Si
NIP 197509062006041001

Tanda Tangan

()

()

()

Mengetahui,

Ketua Jurusan,


Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ihsan Wijaya
NIM : 15510004
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia**. Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 November 2018

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
7D0B1ADF121407129
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Muhammad Ihsan Wijaya

NIM: 15510004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah

Atas izin Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, ku persembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang senantiasa menjadi penyemangat dan selalu menjadi motivasi dalam perjalanan hidupku.

Untuk yang tercinta

Ayahanda papaku Saprianto dan Ibunda mamaku Tri Hariyani yang telah membesarkanku sampai saat ini. Abangku Andy Chandra Wijaya, Abangku Akbar Satria Wijaya, dan Adekku tercinta Bintang Satria Wijaya yang sudah memberikan semangat hingga sampai saat ini. Sahabat-sahabatku yang senantiasa telah hadir dalam kehidupanku menuntut ilmu, serta teruntut telah selalu setia menemani dan bekerjasama dalam suka maupun duka serta kakak angkatan 2014 yang telah membantu saya hingga selesai skripsi tahun ini.

Halaman MOTTO

“Beradaptasilah terhadap lingkunganmu, karena dengan kamu berada di lingkungan itu kamu akan terbiasa untuk memulai sesuatu termasuk pekerjaanmu yang dimana itu untuk meningkatkan kinerjamu, dan dapat meningkatkan motivasi dalam hidupmu terhadap pekerjaanmu”.

“Spiritualitas tempat kerja yang baik akan menciptakan kondisi spiritualitas ditempat kerja yang baik pula, apalagi dalam hal keharmonisan dalam dunia kerja terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya diperlukan kondisi spiritulitas tempat kerja yang baik untuk meningkatkan motivasinya”.

Muhammad Ihsan Wijaya



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu Din al-islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangsi pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. Vivin Maharani, M.Si selaku Dosen yang memberikan masukan, saran, dan semangat.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Reza karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia yang telah membantu melancarkan skripsi.
8. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat yang luar biasa kepada saya lahir batin.
9. Kakak angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat, motivasi, masukan, dan bimbingan sampai sekarang skripsi selesai.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat untuk saya dalam hal menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris.....	10
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kajian Teoritis.....	16
2.2.1 <i>Workplace Spirituality</i>	16

2.2.1.1	Pengertian Workplace Spirituality	16
2.2.1.2	Dimensi Spirituality at Work	21
2.2.1.3	Indikator Workplace Spirituality	22
2.2.1.4	Prinsip-Prinsip Workplace Spirituality	23
2.3	Kinerja Karyawan	26
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.3.2	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	28
2.3.3	Karakteristik Kinerja Karyawan	29
2.3.4	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	30
2.3.5	Kinerja Karyawan Menurut Al-Qu'ran	32
2.3.6	Kriteria Kinerja Karyawan Islami	34
2.4	Motivasi Kerja	35
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	35
2.4.2	Teori-Teori Motivasi Kerja	38
2.4.3	Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai	41
2.4.4	Jenis-Jenis Motivasi Kerja	42
2.4.5	Faktor-Faktor Motivasi Kerja	42
2.4.6	Indikator-Indikator Motivasi Kerja	45
2.4.7	Motivasi Kerja Dalam Islam	45
2.5	Hipotesis Penelitian	46
2.5.1	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.5.2	Motivasi Memediasi Hubungan Antara <i>Workplace Spirituality</i> Dengan Kinerja Karyawan	47
2.5.3	Model Hipotesis Penelitian	47
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	48
3.2	Lokasi Penelitian	48
3.3	Populasi dan Sampel	48

3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.5 Definisi Operasional Variabel	50
3.5.1 Variabel <i>Workplace Spirituality</i>	50
3.5.2 Variabel Kinerja Karyawan.....	51
3.5.3 Variabel Motivasi Kerja.....	51
3.6 Skala Pengukuran	54
3.7 Pengumpulan Data	55
3.7.1. Sumber Data.....	55
3.7.2. Metode Pengumpulan Data.....	55
3.8 Uji Instrumen.....	55
3.8.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas	55
3.9 Metode Analisis Data	56
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	56
3.9.2 Path Analysis.....	57
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.9.4 Analisis Variabel Mediasi.....	58
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
4.1.1 Profil Bank Muamalat Indonesia	61
4.1.2 Visi Misi PT Bank Muamalat Indonesia.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia.....	64

4.1.3.1 Jobdist Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia	64
4.1.4 Budaya Organisasi PT.Bank Muamalat Indonesia.....	71
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	72
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	74
4.3.1 Variabel <i>Workplace Spirituality</i>	75
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan.....	76
4.3.3 Variabel Motivasi Kerja.....	78
4.4 Uji Instrumen.....	79
4.4.1 Uji Validitas	79
4.4.2 Uji Reabilitas.....	81
4.5 Uji Asumsi Klasik	81
4.5.1 Uji Multikolinieritas.....	81
4.5.2 Uji Heteroskedastsitas	82
4.5.3 Uji Autokorelasi	82
4.5.4 Uji Normalitas	83
4.6 Uji Hipotesis.....	83
4.7 Pembahasan	85
4.7.1 Deskripsi Variabel Penelitian	85
4.7.1.1 Workplace Spirituality terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.7.1.2 Motivasi Kerja memediasi Workplace Spirituality terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.8 Keterbatasan Penelitian	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRA-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Key Performance Inform PT. Bank Muamalat Indonesia 2017 dan 2018	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Populasi	49
Tabel 3.2 Sampel	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel, Indikator, Sumber dan Item Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	74
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Workplace Spirituality</i> (X).....	75
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	78
Tabel 4.8 Uji Validitas	80
Tabel 4.9 Uji Reabilitas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Model Hipotesis.....	47
Gambar 3.4 Analisis Variabel Mediasi	59
Gambar 3.5 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 3.6 Hasil Analisis Jalur.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

- Kuesioner 1 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 1 : Tabulaasi Data Penelitian
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 : Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 : Hasil Uji *Path Analysis* dan Mediasi
- Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7 : Biodata Peneliti
- Lampiran 8 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Penelitian



ABSTRAK

Muhammad Ihsan Wijaya, 2018, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : *Workplace Spirituality*, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *workplace spirituality* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. Dan untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia”. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan tentang pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja.

Populasi dan sampel pada penelitian ini melibatkan 74 karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, diantaranya Bank Muamalat Kantor Cabang Malang, Bank Muamalat KK Malang-Batu, dan Bank Muamalat Kantor Cabang Surabaya. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode pengumpulan data penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan Uji Asumsi Klasik. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) *workplace spirituality* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (2) motivasi kerja tidak sebagai mediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muhammad Ihsan Wijaya, 2018, THESIS. Title: Effect Of Workplace Spirituality On Mediated Employee Performance By Work Motivation At PT. Bank Muamalat Indonesia.

Advisor : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Workplace Spirituality, Employee Performance, Work Motivation.

The purpose of this study was to determine whether workplace spirituality has a direct effect on the performance of employees of PT. Bank Muamalat Indonesia. And to find out whether work motivation mediates the influence of workplace spirituality towards the performance of employees of PT. Bank Muamalat Indonesia. From that background, this research was conducted with the title "The Effect of Workplace Spirituality on Mediated Employee Performance by Work Motivation at PT. Bank Muamalat Indonesia".

This research is an explanatory research which aims to test the hypothesis proposed about the effect of workplace spirituality on employee performance and work motivation. The population and sample in this study involved 74 employees at PT. Bank Muamalat Indonesia, including Bank Muamalat Malang Branch Office, Bank Muamalat KK Malang-Batu, and Bank Muamalat Surabaya Branch Office. Data is collected directly from respondents by using research data collection methods in the form of questionnaires. This study uses Path Analysis and Classical Assumption Test.

From the results of this study prove that (1) workplace spirituality does not have a significant effect on employee performance, and (2) work motivation is a not mediation of the effect of workplace spirituality on employee performance.

الملخص

محمد احسان وجايا, ٢٠١٨, الرسالة. عنوان: "تأثير الروحانية في مكان العمل على أداء الموظف (التوسط من خلال دافع العمل في) شركة مساهمة محدودة (بنك معاملة اندونيسيا. "المشرف: الدكتور احمد ساني سافرينطا الماجستير. الكلمة الواضحة: الروحانية في مكان العمل، وأداء الموظف، ودافع العمل.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كانت روحانية مكان العمل لها تأثير مباشر على أداء الموظف (شركة مساهمة محدودة) بنك معاملة اندونيسيا. ولمعرفة ما إذا كان الدافع للعمل يتوسط تأثير مكان العمل الروحانية على أداء الموظف (شركة مساهمة محدودة) بنك معاملة اندونيسيا. من هذه الخلفية، تم إجراء هذا البحث بعنوان "تأثير الروحانية في مكان العمل على أداء الموظف التوسط من خلال دافع العمل في (شركة مساهمة محدودة) بنك معاملة اندونيسيا.

هذا البحث هو بحث توضيحي يهدف إلى اختبار الفرضية المقترحة حول تأثير الروحانية في مكان العمل على أداء الموظف ودافع العمل. شمل السكان والعينة في هذه الدراسة ٧٤ موظفًا في (شركة مساهمة محدودة) بنك معاملة اندونيسيا، بما في ذلك مكتب فرعي بنك معاملة ملانغ، مكتب صندقي بنك معاملة بتو، و مكتب فرعي بنك معاملة سورايايا. تتم جمع البيانات مباشرة من المستجيبين باستخدام أساليب جمع البيانات البحثية في شكل استبيانات. تستخدم هذه الدراسة تحليل المسار واختبار الافتراض الكلاسيكي. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن (١) الروحانية في مكان العمل ليس لها تأثير كبير على أداء الموظف، و (٢) لا يتوسط دافع العمل تأثير الروحانية في مكان العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi berimplikasi terhadap persaingan perusahaan yang semakin ketat. Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai, salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah *workplace spirituality*, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

Workplace Spirituality adalah pengakuan orang-orang yang memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara dengan pekerjaan yang berarti dalam konteks komunitas (Ashmos dan Duchon, 2000). Organisasi yang mempromosikan budaya spiritual mengakui bahwa orang dengan pikiran dan jiwa mencoba menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan dari pekerjaan mereka, ingin berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas. (Sani *et al*, 2018).

Spirituality adalah karakteristik manusia yang inheren yang secara intrinsik tidak menyimpulkan makna religius. Spiritualitas adalah esensi unsur yang ada dari setiap individu dan spiritualitas tidak dapat dipisahkan dari individu. Spiritualitas di tempat kerja akan diciptakan tanpa adanya tekanan dari orang-orang, spiritualitas

tidak diucapkan, tetapi spiritualitas di tempat kerja akan tercipta ketika perilaku orang dapat mempraktekkan spiritualitas ke dalam setiap tindakan dan perbuatan .

Penelitian-penelitian terdahulu tentang *workplace spirituality* terhadap motivasi kerja diantaranya dilakukan oleh Yuniawan dan Pranata (2016), Susanti *dkk* (2016), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap motivasi kerja. Sugiati dan Umi (2016), Sa'adah (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Kustiani dan Yunarifah (2012), Mukhlisoh (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara hubungan antara *workplace spirituality* terhadap motivasi kerja dijelaskan dalam Teori *workplace spirituality* (Rachman *et al.*, 2014) menjelaskan bahwa secara universal *workplace spirituality* dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi, yaitu: intrinsik-alamiah dan Agama. Dimensi instrinsik-alamiah memandang *workplace spirituality* sebagai konsep dan prinsip internal individu. Artinya spiritualitas yang muncul di tempat kerja bersumber dari dalam dan berasal dari nilai dan keyakinan yang dimiliki individu.

Hal ini karena hasil dari diimplementasikan dalam cara bekerja tiap individu. Sementara itu, dalam dimensi agama memandang *workplace spirituality* sebagai implementasi atas nilai-nilai agama yang mana membawa dampak positif di tempat kerja. Berdasarkan kedua dimensi diatas, *workplace spirituality* merupakan wujud dari disiplin kerja, ikhlas dalam bekerja, bekerja mengikuti aturan dan bertanggung jawab, tidak mengedepankan kepentingan pribadi, kreatif dan semangat dalam

bekerja, jujur dan peduli dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat tiga aspek yang mempengaruhi, yaitu: imbalan (materi dan *non mater*), budaya organisasi (interaksi antar anggota organisasi, kebiasaan), dan fasilitas ibadah.

Penelitian terdahulu mengenai *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa penelitian, diantaranya Sugiati dan Umi (2016), Sa'adah (2017), menemukan adanya hubungan positif *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Disisi lain Naga (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan langsung antara *workplace* terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa hasil temuan penelitian yang masih kontradiksi, maupun adanya perbedaan pada objek penelitian tersebut, maka penelitian ini akan menguji pengaruh variabel *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja. Untuk kepentingan pengujian model tersebut, maka para karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia akan diminta partisipasi dalam penelitian ini sebagai responden.

Penelitian tentang kinerja karyawan menjadi semakin menarik dan penting ketika terdapat peluang munculnya orisionalitas hasil penelitian. Peluang orisionalitas penelitian muncul dari adanya hubungan motivasi kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Pengembangan model dilakukan untuk menyelidiki kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia dimediasi oleh

motivasi kerja. Dimasukkannya variabel motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat memberi kontribusi peran terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah.

Menurut Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Objek penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia yang biasa dikenal dengan BMI merupakan sebuah perusahaan perbankan syariah yang bergerak pada bidang jasa keuangan. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui *Malaysia Electronic Payment* (MEPS). Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012. Bank Muamalat Indonesia melakukan *rebranding* pada logo Bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional.

Bank terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu *Al-Ijarah Indonesia Finance* (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK

Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitul maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.

Perusahaan BMI menarik untuk diteliti karena karyawan harus bisa (*survive*) dalam tuntutan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada nasabah dengan standar pelayanan berkualitas. Sehingga perlu adanya perhatian khusus selama proses pelayanan kepada nasabah dan tentunya tetap menjaga motivasi kerja serta kinerja karyawan dengan salah satu faktornya yaitu pengaruh *workplace spirituality* dari PT. Bank Muamalat Indonesia.

Terdapat fakta dilapangan bahwa terdapat *workplace spirituality* yang kondusif seperti kajian rutin, pembacaan ayat-ayat Al-Qur’an, pembagian buku doa, dan dzikir Al Ma’surat, dan itu dilakukan setiap harinya dan setiap pagi. Disisi lain kondisi dalam lingkungan kerja islami berdampak kepada etos kerja karyawan yang baik, dan mampu meningkatkan dan menunjang karir kinerja karyawan. Akan tetapi bertolak dari itu semua *workplace spirituality* yang bagus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya data prestasi kerja karyawan yang menunjukkan hasil kinerja karyawan dibawah

65%, lebih jelasnya bisa dilihat dari tabel 1.1 *Key Performance Inform* (KPI), dibawah ini:

Tabel 1.1
Key Performance Inform PT. Bank Muamalat Indonesia 2017 dan 2018

Insentif dibayar > 65%	Achievement	Karyawan (%)	KPI Rating	Tahun 2017 100%	Tahun 2018 105%
	> 150 %	1%	5 Star		
120 - < 150 %	1%	4 Star			
100 < 120 %	3%	3 Star			
80 < 100 %	5%	2 Star			
65 < 80 %	10%	1 Star			
< 65 %	80%	Non-Star			

Data diolah dari Key Performance Inform 2018

Berdasarkan pada Tabel 1.1 *Key Performance Inform* menjelaskan hasil dari pengukuran dan penilaian kinerja pada tahun 2017 dan tahun 2018 dapat diketahui bahwa prestasi kerja yang dialami seluruh karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2017 sebesar 100% menjadi 105% pada tahun 2018. Presensi jumlah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia pada tabel tersebut yang mendapatkan *Key Performance Inform* (KPI) setiap bulannya sebesar 80% dan mayoritas mendapatkan Rating terendah yaitu Non-Star.

Hal itu dikarenakan setiap bulannya karyawan dalam menjalani tugas-tugas dan mentargetkan yang diberikan perusahaan karyawan hanya mampu mencapai batas kerja yang standar. Sehingga prestasi kerja yang didapatkan karyawan setiap bulannya adalah sebesar <65% dan hasil kinerjanya terhadap prestasi yang dicapai karyawan mendapatkan insentif sebesar >65% setiap bulannya.

Perhitungan insentif dilakukan bulanan, berdasarkan *boking* (pencairan), atau *average balance growth* dari posisi tertinggi dan sampai posisi terendah. Namun pada setiap bulannya pencairan yang dibayarkan kepada karyawan rata-rata memiliki posisi terendah. Oleh karena itu proses pembayaran insentif kepada karyawan dilakukan sebelum *funding* bulanan sebesar 80% dan nominal insentif bulanan dan pertahunnya 20% sisa dari *funding* tersebut.

Berdasarkan pada penemuan terdahulu yang masih kontradiksi dan fenomena dilapangan, maka penelitian ini ingin menambahkan motivasi sebagai variabel mediasi, sehingga penelitian ini mengkaji tentang **“Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah tujuan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *workplace spirituality* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan rumusan dan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara empiris teori *workplace spirituality* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta memberikan kontribusi secara empiris teori motivasi memediasi *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

b) Bidang Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia khususnya manajer pada PT. Bank Muamalat Indonesia. Pentingnya *workplace spirituality* dan kinerja karyawan akan mempengaruhi motivasi.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “*Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia*”. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Adapun batasan pada penelitian ini sebagai berikut: Bank Muamalat Kantor Cabang Malang, Bank Muamalat KK Malang-Batu, dan Bank Muamalat Kantor Cabang Surabaya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah pengaruh *Workplace spirituality* terhadap kinerja dimediasi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Naga (2012) tentang “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA*”. Hasil menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kustiani dan Yunarifah (2012), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*. Terdapat pengaruh simultan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mukhlisoh (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten.
4. Yuniawan dan Pranata (2016), *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening*. Hasil menjelaskan bahwa

spiritualitas di tempat kerja tidak ada pengaruh terhadap motivasi kerja, namun positif pada kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh pada motivasi kerja, dan kinerja, motivasi kerja tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan, akan tetapi spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Susanti dkk (2016), *Spiritualitas Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Dan Motivasi Manajemen Laba Earning Management Motivation*. Ada hubungan korelasi negatif antara spiritualitas tempat kerja dengan motivasi manajemen laba.
6. Sugiati dkk (2016), *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*. Ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan selanjutnya, yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Sa'adah (2017). *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (intrinsik) dapat mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja (intrinsik) dapat mempengaruhi pemberdayaan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Naga (2012) tentang “ <i>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA</i> ”.	<i>Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan</i>	Regresi Berganda	Hasil menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Yuniawan dan Pranata (2016), <i>Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening.</i>	Spiritualitas Tempat Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	SEM	Spiritualitas di tempat kerja tidak ada pengaruh terhadap motivasi kerja, namun positif pada kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh pada motivasi kerja, dan kinerja, motivasi kerja tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan. Akan tetapi spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
3	Susanti dkk (2016), <i>Spiritualitas Tempat Kerja (Workplace</i>	Spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi	Analisis Faktor Konfirmatori dan Uji Keterkaitan	Ada hubungan korelasi negatif antara spiritualitas tempat kerja dengan motivasi manajemen laba.

	<i>Spirituality) Dan Motivasi Manajemen Laba Earning Management Motivation).</i>		Korelasi Bivariat	
4	Sugiati dan Umi (2016), <i>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.</i>	Komitmen Organisasi, Spiritualitas Tempat Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan selanjutnya, yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sa'adah (2017). <i>Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Pembedayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang).</i>	Spiritualitas Tempat Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (intrinsik) dapat mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja (intrinsik) dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

6	Kusniani (2012), <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang</i>	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh simultan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Mukhlisoh (2016). <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten</i>	Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Uji Regresi Sederhana	Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Workplace Spirituality

2.2.1.1 Pengertian Workplace Spirituality

Spiritualitas adalah karakteristik manusia yang inheren yang secara intrinsik tidak menyimpulkan makna religius. Spiritualitas adalah esensi unsur yang ada dari setiap individu dan spiritualitas tidak dapat dipisahkan dari individu. Spiritualitas di tempat kerja akan diciptakan tanpa adanya tekanan dari orang-orang, spiritualitas tidak diucapkan, tetapi spiritualitas di tempat kerja akan tercipta ketika perilaku orang dapat mempraktekkan spiritualitas ke dalam setiap tindakan dan perbuatan.

Spiritualitas tempat kerja menempatkan karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perawatan jiwa di tempat kerja, yang memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, dan rasa keterikatan satu sama lain. Spiritual horisontal ini diarahkan oleh orientasi layanan dan perhatian mendalam kepada orang lain. Pertimbangan kepada orang lain ditunjukkan oleh perhatian dan kualitas tinggi hubungan kerja interpersonal di tempat kerja, turnover rendah, kohesi kelompok, dan efisiensi kelompok. (Sani, *et al*, 2018).

Spiritual merupakan ajaran yang berkaitan dengan jati diri, etika dan moral. Suatu keadaan yang menyelaraskan diri dengan nilai dasar dari semua ajaran mulia, dan membicarakan tentang eksistensi jati diri dan eksistensi Tuhan (Kim, 2009, Sangkan, 2008b). Ajaran-ajaran tersebut meliputi: kesatuan dengan eksistensi alam semesta, unsur terpenting yang tersembunyi, perwujudan pikiran, daya untuk mengubah kehidupan, dan kekuatan dalam kesadaran kolektif.

Ashmos dan Duchon (2000) mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek: pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunitas mereka.

Pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu, rasa kontribusi kepada komunitas, dan kehidupan batin adalah lima dimensi dari spiritualitas tempat kerja. Pekerjaan yang bermakna mengacu pada rasa kenikmatan kerja, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan rasa suka cita dan kesenangan di tempat kerja (Milliman *et al.*, 2003), (Ashmos dan

Duchon, 2000). Rasa komunitas mengacu pada semangat tim, saling peduli antara anggota, rasa komunitas dan rasa tujuan bersama (Milliman *et al.*, 2003).

Penyelarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu, mengacu pada kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai individu dan kehidupan batin individu (Milliman *et al.*, 2003, Ashmos dan Duchon, 2000). Rasa kontribusi kepada masyarakat mengacu pada agregat item yang berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh individu adalah sesuai dengan nilai-nilai kehidupan pribadinya dan sangat membantu bagi masyarakat. Demikian juga, peluang untuk kehidupan batin, termasuk pendeskripsi tentang cara organisasi menghormati spiritualitas dan nilai-nilai spiritual individu (Ashmos dan Duchon, 2000).

Ashmos dan Duchon (2000) mengembangkan dimensi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga dimensi, yaitu: arti kerja, perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan, dan nilai keselarasan. Dimensi arti kerja menunjukkan tingkat perasaan mendalam yang dirasakan oleh seorang individu tentang arti dan tujuan bekerja. Dimensi perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam bekerja, yaitu bahwa karyawan telah menjadi bagian dari orang lain dan bagian dari komunitas tempat kerja.

Adapun dimensi nilai keselarasan adalah perasaan yang kuat dirasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan misi dan tujuan organisasi. Dalam konteks lingkungan kerja, spiritualitas dapat diidentifikasi melalui dua tingkatan menurut Giacalone dan Jurkiewicz (2003), yaitu:

- a) Tingkat individu: tingkat yang mengacu pada seperangkat nilai-nilai yang mendorong pengalaman transenden individu melalui proses kerja dengan memfasilitasi perasaan yang terhubung dengan orang lain.
- b) Tingkat organisasi: tingkat ini mengacu pada kerangka nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan bagian dari pokok bahasan budaya organisasi yang juga merupakan bagian dari kajian ilmu sosiologi. Sosiolog memberikan kontribusi untuk perilaku organisasi melalui studi mengenai perilaku kelompok dalam organisasi, terutama organisasi formal dan kompleks (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) spiritualitas di tempat kerja melahirkan sebuah makna sebagai wujud dari populasi orang-orang yang memiliki pemikiran dan semangat serta kepercayaan bahwa membina semangat berperan penting dalam menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas. Menurut Underwood dan Teresi (2002) spiritualitas di tempat kerja bagi banyak orang merupakan penilaian yang lebih dan langsung dari beberapa proses yang lebih umum di mana konsep-konsep besar spiritualitas terlibat dalam kehidupan sehari-hari.

Ketertarikan penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja telah berkembang sebagai suatu paradigma baru dalam pembelajaran organisasi, dimana berbagai postulat spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi (Jurkiewicz dan Giacalone, 2004). Paradigma spiritual secara bertahap menjadi model manajemen secara jelas dengan menarik keingintahuan para intelektual dan pencarian makna pribadi untuk memahami

fenomena. Dalam hal ini, peneliti dari aliran yang berbeda memiliki pengidentifikasian segudang konstruksi dan dimensi yang berkaitan dengan spiritualitas dan manifestasi terhadap implikasi pada kehidupan perusahaan (Vasconcelos, 2010).

Spiritualitas telah dipertimbangkan dalam kaitannya dengan kewirausahaan, dan hubungan antara spiritualitas dan kewirausahaan telah meningkatkan perhatian dalam beberapa tahun terakhir (Godwin, Neck & D'Intino, 2016). Namun, penekanan studi ini sebagian besar pada pengusaha, dan sebagian hasilnya, studi empiris belum mempertimbangkan spiritualitas tempat kerja dalam konteks kewirausahaan dari perspektif organisasi.

Hubungan yang telah ditetapkan antara spiritualitas tempat kerja (dari perspektif organisasi) dan hasil positif, meskipun tidak dalam konteks kewirausahaan, termasuk keterlibatan pekerjaan (Milliman et al., 2003; Van der Walt & Swanepoel, 2015), kepuasan kerja (Van der Walt & De Klerk, 2014), komitmen organisasi (Rego & Cunha, 2008), dan kinerja dan efektivitas karyawan (Karakas, 2010). Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja di tingkat organisasi telah ditemukan terkait dengan sikap kerja seperti kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi, itu mendalilkan bahwa spiritualitas tempat kerja akan terkait dengan keterlibatan kerja, dan mungkin berkembang di tempat kerja.

Menurut Rachman *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa secara universal *workplace spirituality* dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi, yaitu: intrinsik-alamiah dan Agama. Dimensi instrinsik-alamiah memandang *workplace*

spirituality sebagai konsep dan prinsip internal individu. Artinya spiritualitas yang muncul di tempat kerja bersumber dari dalam dan berasal dari nilai dan keyakinan yang dimiliki individu.

Hal ini karena hasil dari diimplementasikan dalam cara bekerja tiap individu. Sementara itu, dalam dimensi agama memandang *workplace spirituality* sebagai implementasi atas nilai-nilai agama yang mana membawa dampak positif di tempat kerja. Berdasarkan kedua dimensi diatas, *workplace spirituality* merupakan wujud dari disiplin kerja, ikhlas dalam bekerja, bekerja mengikuti aturan dan bertanggung jawab, tidak mengedepankan kepentingan pribadi, kreatif dan semangat dalam bekerja, jujur dan peduli dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat tiga aspek yang mempengaruhi, yaitu: imbalan (materi dan *non mater*), budaya organisasi (interaksi antar anggota organisasi, kebiasaan), dan fasilitas ibadah.

2.2.1.2 Dimensi *Spirituality at Work*

Dimensi *sipirituality at work (Workplace Spirituality)* menurut Milliman, *dkk* (2003) terdapat tiga dimensi utama yang mana mewakili tiga level dari *Meaningful work. Sense of community, and alignment with organizational value* yaitu:

- a) Pekerjaan yang bermakna (*Meaningful Wok*)

Meaningful work mewakili tingkat individu yang mana dimensi ini terdiri dari perasaan memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan seseorang. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain.

b) Rasa komunikasi (*Sense of community*)

Sense of community mewakili level kelompok yang dimana dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunikasi ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

c) Penegakan nilai dalam organisasi (*Alignment with organizational value*)

Dimensi *Alignment with organizational value* mewakili level organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

2.2.1.3 Indikator *Workplace Spirituality*

Menurut Ashmos Duchon (2000), terdapat beberapa indikator dalam *workplace spirituality* ini, antara lain:

1. Kondisi lingkungan atau kelompok.
2. Kebermaknaan pada pekerjaan.
3. Hakikat yang dirasakan dalam diri.
4. Pemahaman spiritualitas yang jelas.
5. Tanggungjawab secara pribadi.

6. Menjalinkan hubungan yang baik dengan orang lain.
7. Kontemplasi/perenungan diri.

2.2.1.4 Prinsip-Prinsip *Workplace Spirituality*

Prinsip lingkungan kerja Islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religius. Oleh karena itu, kedua unsur ini juga mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja Islami diantaranya:

1. Muhasabah (evaluasi diri)

Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak sesama makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh dan berkembang secara alamiah secara dengan tujuan penciptanya.

2. Murroqabah (kedekatan pada pencipta alam)

Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja Islam merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawannya.

3. Muaqobah

Prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standard material saja yang dicari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

4. Muhaddarah (kesatuan)

Muncul kenyataan bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karena ia merasa satu dengan alam dan lingkungan. (Arif, 2010). Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja di mulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan mempengaruhinya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat, jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya.

Oleh karenanya, jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) yang begitu kuat dari pimpinan yang tidak baik, tidak bersahabat dan tidak kepastian, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya. Menurut Islam menjelaskan bahwa faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini di dalam lingkungan perusahaan.

Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali Imran: 159).

Pada ayat selanjutnya menjelaskan bahwa lingkungan memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seorang dapat bekerja dengan baik. Surat Al-Mujadalah ayat 1, berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا ۗ اللَّهُ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Mujadalah: 1).

Berdasarkan pada ayat Al-Qur'an diatas telah disampaikan mengenai lingkungan kerja bahwa ketenangan seorang pekerja apabila ia mampu berlapang dada termasuk hatinya, dan Allah akan mengangkat drajat orang-orang yang memiliki ketenangan terhadap lingkungan kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan. Pada sumber hadist berikutnya ada yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ لَا

تَقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكُمْ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذِّبْذِبُ الْقَاصِيَةَ قَالَ
زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za'idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda' dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena itu tetaplh kalian berjamaah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa'ib berkata: Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah.

Berdasarkan pada ayat dan hadist diatas mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang dada, lemah lembut, serta dirikanlah lingkungan yang baik di tempat kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, dan lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang damai dan kondisi yang baik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian prestasi kerja yang sering disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance*. Menurut Amstrong dan Baron (1998) adalah hasil pekerjaan yang memenuhi hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (*dalam Wibowo, 2007*).

Prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerja. Menurut Lawler dan Porter (1967) (*dalam* Umar, 1979), prestasi kerja adalah jumlah *task accomplishment* atau *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Menurut Gomes (1995) (Mangkunegara, 2006), menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas, dan sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Mangkunegara (2006) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dinilai, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya (*dalam* Usman, 2008).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Menurut Kaswan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu kegiatan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi terhadap organisasi.

Prestasi kerja berarti penampilan, unjuk kerja, atau prestasi (Toha, 2003). Pengertian menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini berkaitan dengan prestasi kerja, Gomes (2003) mengemukakan terdapat delapan dimensi dalam penilaian prestasi kerja meliputi: *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativitas, cooperation, dependability, Initiative, dan personal qualities.*

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja (Siagian, 2014). Menurut As'ad (2002), pengertian prestasi kerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya dinamakan *level of job performance*. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat

merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999) adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan

yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor-faktor. Menurut Davis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan terdapat 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2000). Disisi lain kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kiprah karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dikatakan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2001) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, secara umum faktor kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: (1) aktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, dan (2) faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut Widowati dan Winarto (2013) yang menjelaskan bahwa praktik spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya organisasi baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik.

2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Dharma (1991) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketetapan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan Wirawan (2009) mengatakan bahwa ukuran kinerja terdapat 3 faktor, yaitu:

- a) Hasil kerja yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b) Perilaku kerja, yang terdiri dari disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
- c) Sifat pribadi terdiri dari kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

2.3.5 Kinerja Karyawan Menurut Al-Qu'ran

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Al-Qur'an. Kebutuhan berprestasi menurut Al-Qur'an bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Pandangan Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Inshirah ayat 7-8, yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: "Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Rabb-mu lah hendaknya kamu berharap." (QS. Al-Insyirah: 7-8).

Berdasarkan pada ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam bekerja harus dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan sebuah pekerjaan agar mendapatkan sebuah hasil yang produktif dan meningkatkan prestasi kerja serta

mengharapkan ridho dari Allah atas apa yang kita kerjakan. Pada surah selanjutnya adalah surah At-Tawbah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya: Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”. (Q.S At-Tawbah:105).

Berdasarkan pada ayat diatas menjelaskan bahwa dalam meningkatkan prestasi dalam suatu pekerjaan, kita akan selalu dipantau oleh manajer dan pimpinan perusahaan kita. Hal itu membuat gairah bekerja kita semakin meningkat apabila selalu dipantau dan diawasi dan kita akan diberitahukan mengenai hasil pekerjaan yang kita kerjakan dan kita selesaikan untuk meningkatkan hasil kerja yang produktif.

Berdasarkan pada ayat Al-Qur’an diatas telah disampaikan mengenai prestasi kerja. Demikian pula, ada sumber hadist yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Adapun penjelasan hadist dari Ibnu Majah Nomor 2437 tentang prestasi kerja, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ الْأَعْلَى الصَّنَعَانِيُّ حَدَّثَنَا الْمُعْتَمِرُ بْنُ سُلَيْمَانَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَنْشٍ عَنْ عِكْرِمَةَ
عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ أَصَابَ نَبِيَّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حَصَاةٌ فَلَبَّغَ ذَلِكَ عَلِيًّا فَخَرَجَ يَلْتَمِسُ
عَمَلًا يُصِيبُ فِيهِ شَيْئًا لِيُقَيِّتَ بِهِ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَتَى بُسْتَانًا لِرَجُلٍ مِنَ الْيَهُودِ
فَاسْتَقَى لَهُ سَبْعَةَ عَشَرَ دَلْوًا كُلُّ دَلْوٍ بِتَمْرَةٍ فَخَيَّرَهُ الْيَهُودِيُّ مِنْ تَمْرِهِ سَبْعَ عَشْرَةَ عَجْوَةً فَجَاءَ بِهَا إِلَى
نَبِيِّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Abdul A'la Ash Shan'ani berkata, telah menceritakan kepada kami Al Mu'tamir bin Sulaiman dari Bapaknya dari Hanasy dari Ikrimah dari Ibnu Abbas ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam tertimpa kekurangan, dan sampailah berita itu kepada Ali. Kemudian Ali keluar mencari kerja dan menghasilkan sesuatu hingga ia dapat

memberi makanan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam. Lalu ia datang ke sebuah kebun milik yahudi, dia menyiram tanamannya sebanyak tujuh belas ember dengan perhitungan setiap ember satu kurma. Orang yahudi itu kemudian memilikkan tujuh belas kurma Ajwah untuknya, setelah itu dia membawa kurma tersebut kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam."

Berdasarkan hadist diatas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan prestasi kerja terlebih dahulu kita mencari kekurangan yang kita miliki, setelah mendapatkan kekurangan itu kita dapat mencari pekerjaan yang layak untuk kita dalam menghasilkan produktivitas pekerjaan yang baik dan untuk meningkatkan prestasi kerja kita dalam suatu perusahaan.

2.3.6 Kriteria Kinerja Karyawan Islami

Mursi (1997) menjelaskan bahwa ada beberapa produk kinerja spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan Islami. Kinerja spiritual merupakan output dari proses aqidah, ibadah dan muamalah. Ada beberapa kriteria seseorang dalam menunjukkan sikap kinerja yang religius dalam mencapai prestasi secara Islami, diantaranya sebagai berikut:

1. Amanah dalam bekerja sebagai berikut:
 - a. Bekerja secara profesional, yakni pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil terbaik.
 - b. Kejujuran dalam bekerja adalah ibadah, yakni Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya.
 - c. Memenuhi amanah kerja adalah jenis ibadah yang paling utama, yaitu Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.

d. Dasar keimanan dalam Islam adalah amal perbuatan, yakni dalam Islam konsep keimanan merupakan keyakinan dalam hati yang diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan.

2. Mendalami agama dan profesi sebagai berikut:

- a. Mendalami agama, merupakan kewajiban setiap Muslim, apapun profesinya.
- b. Menekuni pekerjaan, yakni seseorang karyawan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga dituntut memahami secara mendalam strategi strategi mutakhir dalam bekerja.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Sperling (1987) mengemukakan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.*” (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk

beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Stanton (1981) mendefinisikan bahwa “*A Motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. Menurut William suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that server to direct that organism toward the goal of a certain class*”. Menurut Fillmore motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

McCormick (1985) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. Ernest menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kemudian John P. Campbell, *dkk* mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan

(*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah (2008), kerja adalah sebagai berikut: 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Mathis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan.

Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

2.4.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Berikut ini teori-teori motivasi kerja dapat dijelaskan berdasarkan lima teori, diantaranya sebagai berikut:

a) Teori Kebutuhan

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. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan ini untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d) Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan ini untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori *ERG* (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

a) *Existence needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan, kondisi kerja, dan *fringe benefits*.

b) *Relatedness needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c) *Growth needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan insting yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan McDougall mengembangkan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. McDougall menyusun daftar *insting* yang berhubungan dengan semua tingkah laku seperti terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

4. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan ini lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*.

2.4.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai. Diantaranya sebagai berikut:

a) Prinsip Partisipasi

Upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.4.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu (2006), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Oleh karena itu, motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi

rendah). Oleh karena itu, memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.4.5 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Sondang (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah sebagai berikut:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- 2) Harga diri.
- 3) Harapan pribadi.
- 4) Kebutuhan.
- 5) Keinginan.
- 6) Kepuasan kerja.
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan.
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat orang bekerja.
- d) Situasi lingkungan kerja.
- e) Gaji.

Sedangkan menurut Hamzah (2008), seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras.
 - b) Tanggung jawab.
 - c) Pencapaian tujuan.
 - d) Menyatu dengan tugas.
2. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a) Dorongan untuk sukses.
 - b) Umpan balik.
 - c) Unggul.
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
 - a) Peningkatan keterampilan.
 - b) Dorongan untuk maju.
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a) Mandiri dalam bekerja.
 - b) Suka pada tantangan.

2.4.6 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Utomo, 2010):

a. Penghargaan diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan Seseorang.

Akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c) Kebutuhan Keamanan.

Kerja Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.4.7 Motivasi Kerja Dalam Islam

Motivasi kerja dalam pandangan Islam yang berarti dalam mengerjakan sesuatu harus dengan semangat, optimis, dan penuh kegembiraan. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan kita akan dilihat oleh Allah swt. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 5, yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan pada ayat tersebut menjelaskan bahwa sesuatu apa yang kita kerjakan kembali kepada Allah swt. Dan apapun yang kita lakukan harus dengan ikhlas, dan motivasi. Bekerja dengan ikhlas akan mendapatkan suatu keberkahan oleh Allah swt.

Adapun ayat Al-Qur'an lainnya yang menjelaskan tentang motivasi kerja yaitu surah Al-Fajr ayat 24 yang berbunyi:

يَقُولُ يَا لَيْتَنِي قَدَّمْتُ لِحَيَاتِي

Artinya: Dia mengatakan: "Alangkah baiknya kiranya aku dahulu mengerjakan (amal saleh) untuk hidupku ini".

Ayat selanjutnya dari surah Al-Jasiah ayat 10, yang berbunyi:

مِنْ وِرَائِهِمْ جَهَنَّمُ وَلَا يُغْنِي عَنْهُمْ مَا كَسَبُوا شَيْئًا وَلَا مَا اتَّخَذُوا مِنَ اللَّهِ أَوْلِيَاءَ ۗ وَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

Artinya: Di hadapan mereka neraka Jahannam dan tidak akan berguna bagi mereka sedikitpun apa yang telah mereka kerjakan, dan tidak pula berguna apa yang mereka jadikan sebagai sembah-an sembah-an (mereka) dari selain Allah. Dan bagi mereka azab yang besar.

Dalam sebuah hadist, dijelaskan tentang motivasi kerja yaitu hadist Nasai Nomor 1373, yang berbunyi:

أَخْبَرَنِي هَارُونُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ آدَمَ قَالَ حَدَّثَنَا حَسَنُ بْنُ عِيَّاشٍ قَالَ حَدَّثَنَا جَعْفَرُ بْنُ مُحَمَّدٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ كُنَّا نُصَلِّي مَعَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْجُمُعَةَ ثُمَّ نَرْجِعُ فَنَرِيحُ نَوَاضِحَنَا فُلْتُمْ أَيَّةَ سَاعَةٍ قَالَ زَوَالِ الشَّمْسِ

Artinya: Telah mengabarkan kepadaku [Harun bin 'Abdullah] dia berkata; telah menceritakan kepadaku [Yahya bin Adam] dia berkata; telah menceritakan kepada kami [Hasan bin 'Ayyasy] dia berkata; telah menceritakan kepada kami [Ja'far bin Muhammad] dari [bapaknya] dari [Jabir bin 'Abdullah] dia berkata; "Kami pernah shalat Jum'at bersama Rasulullah Shalallahu 'Alaihi Wa Sallam, kemudian kami pulang untuk mengistirahatkan hewan-hewan -yang kami pakai-

kerja. Aku bertanya, "Pada saat kapan?" Ia menjawab, 'Ketika matahari tergelincir."

Hadist lainnya juga menjelaskan motivasi kerja yaitu hadist Muslim Nomor 1267, yang berbunyi:

و حَدَّثَنَا عَبْدُ بْنُ حُمَيْدٍ أَخْبَرَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ أَخْبَرَنَا مَعْمَرٌ عَنِ الزُّهْرِيِّ عَنِ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُرْعَبُ فِي قِيَامِ رَمَضَانَ مِنْ غَيْرِ أَنْ يَأْمُرَهُمْ فِيهِ بِعَزِيمَةٍ فَيَقُولُ مَنْ قَامَ رَمَضَانَ إِيمَانًا وَاحْتِسَابًا غُفِرَ لَهُ مَا تَقَدَّمَ مِنْ ذَنْبِهِ فَتُؤَيِّقُ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالْأَمْرُ عَلَى ذَلِكَ ثُمَّ كَانَ الْأَمْرُ عَلَى ذَلِكَ فِي خِلَافَةِ أَبِي بَكْرٍ وَصَدْرًا مِنْ خِلَافَةِ عُمَرَ عَلَى ذَلِكَ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami ['Abdu bin Humaid] telah mengabarkan kepada kami [Abdurrazaq] telah mengabarkan kepada kami [Ma'mar] dari [Az Zuhri] dari [Abu Salamah] dari [Abu Hurairah] ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam memberikan motivasi untuk mengerjakan (shalat pada malam) Ramadhan dengan tidak mewajibkannya. Beliau bersabda: "Barangsiapa yang menunaikan (shalat pada malam) Ramadhan dengan penuh keimanan dan mengharap (pahala dari Allah), maka dosa-dosanya yang telah berlalu akan diampuni." Kemudian Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam wafat, sementara perkara itu tetap seperti itu. Demikian pula pada kekhilafahan Abu Bakar hingga permulaan kekhilafahan Umar.

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

Sugiati dan Umi (2016) menemukan adanya hubungan positif *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

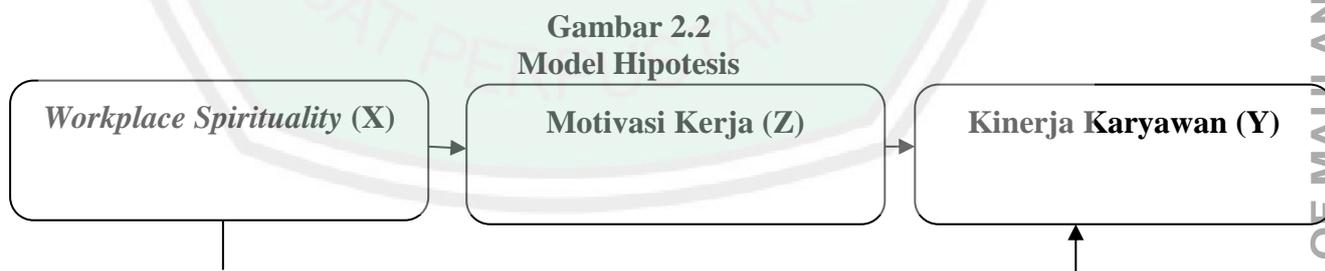
2.5.2 Motivasi Memediasi Hubungan Antara *Workplace Spirituality* Dengan Kinerja Karyawan

Sa'adah (2017) tentang "*Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (intrinsik) dapat mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja (intrinsik) dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Motivasi Kerja memediasi hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan Kinerja Karyawan.

2.5.3 Model Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan dalam model konsep penelitian sebagaimana termaktub dibawah ini:



P = Koefisien Path (Jalur)

→ = Arah koefisien jalur yang dibakukan menunjukkan pengaruh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia yaitu Kantor Cabang Malang Jln. Kertanegara No. 20 Malang, Kantor Cabang Surabaya Jln. KH Mas Mansyur Nyamplungan, Surabaya, dan KK Malang-Batu Jln. KH. Agussalim Kav. 100 No. 143, Temas, Kec. Batu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan orang, kejadian, atau satuan-satuan yang menarik bagi peneliti untuk diteliti (Sani dan Maharani, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia diantaranya Bank Muamalat Kantor Cabang Malang 24 karyawan, Bank Muamalat KK Malang-Batu 7 karyawan, dan Kantor Cabang Surabaya 43 karyawan dengan total sejumlah 74 orang. Jumlah populasi PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang, Bank Muamalat KK Malang-Batu dan Kantor Cabang Surabaya dapat dilihat pada tabel 3.1, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Populasi

Nama Bank	Karyawan
Kantor Cabang Bank Muamalat Malang	24 Karyawan
Bank Muamalat KK Malang-Batu	7 Karyawan
Bank Muamalat KC Surabaya	43 Karyawan
Jumlah	74 Karyawan

3.3.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah semua pegawai tetap termasuk unsur pimpinan yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang, Bank Muamalat KK Malang-Batu, Bank Muamalat KC Surabaya dengan jumlah 74 pegawai. Adapun paparan sampel dari seluruh populasi pada tabel 3.2, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel

Nama Bank	Karyawan
Kantor Cabang Bank Muamalat Malang	24 Sampel
Bank Muamalat KK Malang-Batu	7 Sampel
Bank Muamalat KC Surabaya	43 Sampel
Jumlah	74 Sampel

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*.

Menurut Sugiyono (2001) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi

untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT Bank Muamalat Indonesia yang berada di Kantor Cabang Malang, Bank Muamalat KK Malang-Batu, Bank Muamalat KC Surabaya yaitu 74 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel *Workplace Spirituality*

Ashmos dan Duchon (2000) mengembangkan dimensi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga dimensi, yaitu: arti kerja, perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan, dan nilai keselarasan. Dimensi arti kerja menunjukkan tingkat perasaan mendalam yang dirasakan oleh seorang individu tentang arti dan tujuan bekerja. Dimensi perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam bekerja, yaitu bahwa karyawan telah menjadi bagian dari orang lain dan bagian dari komunitas tempat kerja. Tipe data interval yang diukur dengan skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

Adapun dimensi untuk pengukuran *workplace spirituality* mengacu kepada variabel dari Milliman, *dkk* (2003), diantaranya: Perasaan bermakna dalam

pekerjaan (*Meaningful Work*) (X1), Perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense of community*) (X2), Penegakan nilai-nilai (*alignment of Values*) (X3).

3.5.2 Variabel Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tipe data interval yang diukur dengan skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dari Darma (1991) ada 3 indikator diantaranya: Kuantitas (Y1), Kualitas (Y2), Ketetapan Waktu (Y3).

3.5.3 Variabel Motivasi Kerja

Menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Tipe data interval yang diukur dengan skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel dari Utomo (2010), diantaranya: Penghargaan diri (Z1), Kekuasaan seseorang (Z2), Kebutuhan keamanan (Z3).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel, Indikator, Sumber dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Workplace Spirituality</i> (X)	1. Perasaan bermakna dalam pekerjaan (<i>Meaningful Work</i>) (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi. 2. Merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan. 3. Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup. 4. Melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal yang baik secara sosial. 5. Memahami makna pribadi (belajar dan berkembang yang diberikan oleh pekerjaan. 6. Iklim membuat individu menyukai pekerjaan. 7. Merasakan adanya masa depan yang lebih baik bersama dengan rekan kerja. 	Milliman, dkk (2003)
	2. Perasaan terhubung dengan komunitas (<i>Sense of community</i>). (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 8. Merasa sebagai bagian dari komunitas. 9. Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung. 10. Merasa bebas mengekspresikan pendapat. 11. Merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan. 	

		<p>12. Percaya bahwa karyawan saling peduli.</p> <p>13. Merasa sebagai satu keluarga.</p> <p>14. Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi.</p> <p>15. Merasakan bahwa organisasinya peduli pada kaum yang kesusahan atau tertindas.</p>	
	3. Penegakan nilai-nilai (<i>alignment of Values</i>). (X3)	<p>16. Merasakan bahwa organisasinya memberi perhatian pada semua karyawan.</p> <p>17. Merasakan bahwa organisasinya memiliki <i>conscience</i>/hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi.</p> <p>18. Merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi.</p> <p>19. Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan.</p> <p>20. Merasa terhubung dengan misi organisasi.</p> <p>21. Merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas (Y1)	<p>1. Pekerjaan sesuai standar.</p> <p>2. Beban kerja sesuai.</p>	Darma (1991)
	2. Kualitas (Y2)	<p>3. Memperlihatkan ketelitian.</p> <p>4. Merapikan kerapian.</p>	

	3. Ketepatan Waktu (Y3)	5. Bekerja tepat waktu. 6. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu.	
Motivasi Kerja (Z)	1. Penghargaan diri (Z1)	1. Dihargai atasan. 2. Dihargai sesama karyawan.	Utomo (2010)
	2. Kekuasaan Seseorang (Z2)	3. Diberikan kepercayaan 4. Diberikan wewenang.	
	3. Kebutuhan Keamanan (Z3)	5. Diberikan jaminan atas jabatan. 6. Dijadikan karyawan tetap	

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Dalam prosedur Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5 (Sugiyono, 2002). Contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian adalah:

- a) Jawaban A: sangat setuju dengan skor 5.
- b) Jawaban B: setuju dengan skor 4.
- c) Jawaban C: netral dengan skor 3.
- d) Jawaban D: tidak setuju dengan skor 2.
- e) Jawaban E: sangat tidak setuju tidak pernah dengan skor 1.

3.7 Pengumpulan Data

3.7.1. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah *workplace spirituality*, kinerja karyawan, dan motivasi kerja

b. Data Sekunder

Data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Bank Muamalat Indonesia berupa sejarah, struktur organisasi, serta jumlah karyawan.

3.7.2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

b. Wawancara

Proses tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khususnya bagian kepegawaian yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan serta data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk

menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian, yaitu:

a. Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani, 2013). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$.

b. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Sani dan Maharani, 2013).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk mengintepretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel–variabel yang diteliti.

3.9.2 Path Analysis

Untuk menjawab permasalahan pertama digunakan analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Sedangkan untuk menjawab permasalahan berikutnya disesuaikan dengan model hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) diolah dengan paket program komputer, sub-program *SPSS (Statistical Program for Social Sciences Windows)*, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig. T).

Untuk hipotesis ini digunakan analisis jalur, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antar sejumlah variabel dan hirarkhi kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

1. Non-Multikolinieritas

Artinya tidak ada korelasi yang tinggi diantara dua atau lebih variabel bebas. Salah satu cara untuk mengetahui gejala ini adalah dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas mengindikasikan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas. (Santoso, 2000).

2. Homoskedastisitas

Bahwa varian gangguan tidak berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau dapat dikatakan tiap observasi mempunyai variasi residual yang sama. Untuk mengetahui gejala ini dengan menggunakan metode *Spearman Rank*

Correlation. Jika hasil uji t menunjukkan $t_{sig} > \alpha$ maka asumsi ini terpenuhi (Gujarati, 1999).

3. Kenormalan atau Rata-rata gangguan sama dengan nol

Artinya asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Uji kenormalan ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan α . Jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai Z Tailed $p > \alpha$ berarti data tersebar normal. (Santoso, 2000).

4. Linieritas

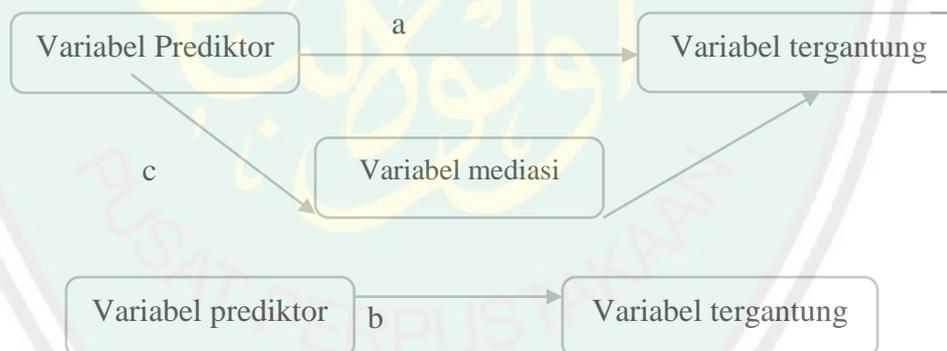
Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

3.9.4 Analisis Variabel Mediasi

Analisis variabel mediasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu perbedaan koefisien dan perkalian koefisien. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis dengan dan tanpa melibatkan variabel mediasi. Pengujian mediasi bertujuan mendeteksi kedudukan variabel dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel menggunakan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0.

Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*) atau mediasi parsial (*partial mediation*), atau bukan sebagai variabel mediasi, digunakan metode pemeriksaan. Metode pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan koefisien dilakukan sebagai berikut: (a) memeriksa pengaruh langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model dengan melibatkan Variabel Mediasi, (b) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model tanpa melibatkan variabel mediasi, (c) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Mediasi, dan (d) memeriksa pengaruh Variabel Mediasi terhadap Variabel Dependen (Ekowati *et al*, 2017). Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah:

Gambar 3.4
Analisis Variabel Mediasi



Berdasarkan pada gambar 3.2 diatas jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2012 dalam Ekowati *et al*, 2017).

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia.

Produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chips pertama di Indonesia serta layanan *e-channel* seperti *internet banking*, *mobile banking*, ATM, dan *cash management*. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan public yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi Bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia.

Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui *Malaysia Electronic Payment* (MEPS). Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012. Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional.

Bank terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah

Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitul Maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.

4.1.2 Visi Misi PT Bank Muamalat Indonesia

1. Visi PT Bank Muamalat Indonesia sebagai berikut:

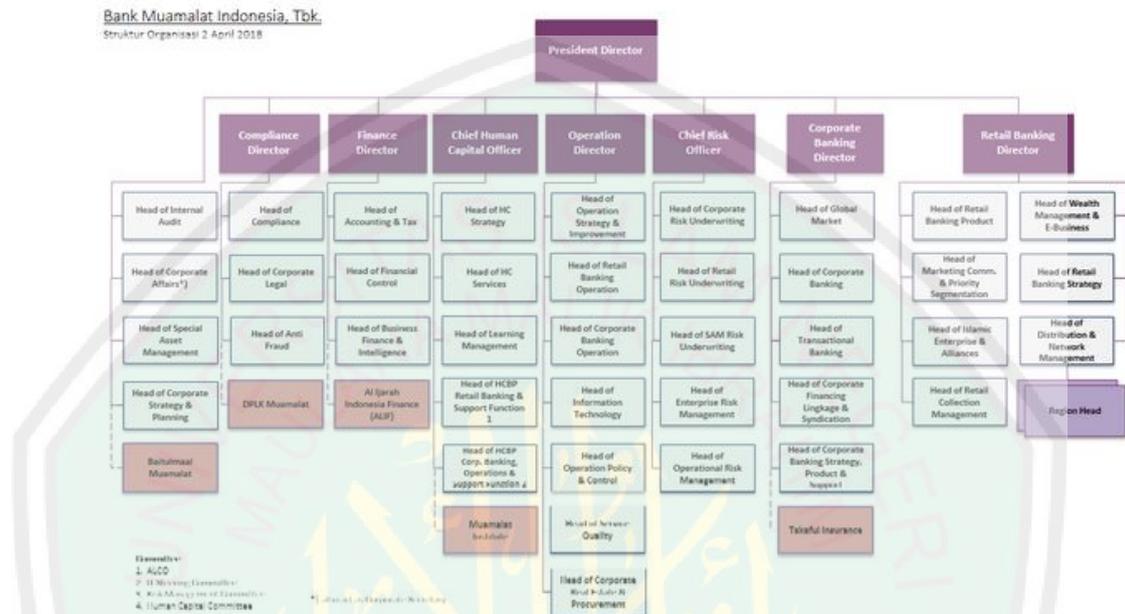
“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”.

2. Misi PT Bank Muamalat Indonesia sebagai berikut:

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia

Gambar 3.5
Struktur Organisasi



4.1.3.1 Jobdist Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia

Berikut ini adalah jobdist struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, diantaranya sebagai berikut:

- a) Dewan Pengawas Syariah:
 1. KH. M. A. Sahal Mahfudh Ketua.
 2. KH. Ma'aruf Amin Anggota.
 3. Prof. Dr. Umar Shihab Anggota.
 4. Prof. Dr. H. Muardi Chatib Anggota.
- b) Dewan Komisaris:
 1. Drs. H. Abbas Adhar Komisaris Utama.
 2. Prof. Korkut Ozal Komisaris.
 3. DR. Ahmed Abisoursour Komisaris.

4. H. Iskandar Zulkarnain, SE. Msi Komisaris.

5. Drs. Aulia Pohan, MA Komisaris

c) Direksi:

1. H.A. Riawan Amin, Msc Direktur Utama.

2. Ir. H. Arvian Arifin Direktur.

3. H. M. Hidayat, SE, Ak. Direktur.

4. Ir. H. Andi Buchari, MM Direktur.

d) Kepala Grup:

1. Afrif Wibisono Administration.

2. Avantiono Hadhianto Business Development.

3. Muchtar MD. Siswoyo Financing Support.

4. Zulkarnain Hasibuan Internal Audit.

e) Rapat Umum Pemegang Saham (*Shareholders Meeting*):

Adalah dewan tertinggi yang ada di Bank Muamalat Indonesia. Tugasnya memimpin rapat pemegang saham serta mengawasi jalannya kegiatan yang dilaksanakan oleh Bank Muamalat Indonesia.

f) Dewan Komisaris (*Board of Commissioner*)

Adalah wakil dari pemegang saham yang mempunyai peran sebagai pengawas dan bersama Dewan Direksi merumuskan strategi jangka panjang perusahaan. Adapun tugas Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

1. Mengawasi kebijaksanaan Direksi dalam menjalani Perseroan serta memberikan nasihat kepada Dewan Direksi.

2. Melakukan tugas-tugas secara khusus diberikan kepadanya menurut Anggaran Dasar.
 3. Melakukan pengawasan atas tugas-tugas yang diputuskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham.
 4. Mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan anggaran dasar Perseroan serta menyampaikan hasil penilaian serta pendapatnya kepada Rapat Umum Pemegang Saham.
 5. Mengikuti perkembangan kegiatan Perseroan, dan dalam hal Perseroan menunjukkan gejala kemunduran, segera melaporkan kepada Rapat Umum Pemegang Saham dengan disertai saran mengenai langkah perbaikan yang harus ditempuh.
 6. Memberikan pendapat dan saran kepada Rapat Umum Pemegang Saham mengenai setiap persoalan yang dianggap penting bagi pengelolaan Perseroan.
 7. Melakukan tugas-tugas pengawasan lainnya yang ditentukan oleh Rapat Umum Pemegang Saham dan tugas lain yang berhubungan dengan pemeriksaan dan pengawasan.
- g) Dewan Pengawas Syari'ah

Dewan Pengawas Syari'ah dalam organisasi bank bersifat independen dan terpisah dari pengurus bank, sehingga tidak mempunyai akses terhadap operasional Bank. Adapun tugas dan wewenang Dewan Pengawas Syari'ah adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan atas produk Perbankan dalam menghimpun dana
2. dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat agar berjalan sesuai dengan prinsip Syari'ah.
3. Memberikan pedoman dan garis-garis besar Syari'ah.
4. Mengadakan perbaikan atas produk yang tidak sesuai dengan Syari'ah.
5. Memberikan jawaban dalam bentuk fatwa atas permasalahan yang dihadapi pihak eksekutif dan operasi.
6. Memeriksa Buku Laporan Tahunan dan kesesuaian Syari'ah disemua produk dan operasi selama tahun berjalan.
7. Memberikan nasihat kepada Direksi dan Komisaris agar seluruh kegiatan Perbankan sesuai dengan Syari'ah Islam.

h) *Operation Director:*

Mempunyai wewenang dan tanggung jawab membuat kebijakan khususnya dalam bidang operasional, melaksanakan koordinasi dan pembinaan bawahan serta pengawasan kegiatan operasional. Tugas pokok Direksi adalah:

1. Memimpin dan mengurus Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektifitas Perseroan.
2. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan Perseroan.

i) *Administration Group:*

Ruang lingkup kerja:

1. Melakukan supervisi dan monitoring terhadap segenap Kantor Cabang atas pelaksanaan atau jalannya operasional.
2. Melakukan konsolidasi terhadap pembuatan dan monitoring laporan-laporan Bulanan Keuangan Bank dan menyampaikannya pada pihak intern atau ekstern yang berkepentingan.
3. Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan, proses administrasi kegiatan penempatan dan penempatan kembali karyawan, proses terminasi atau pengunduran diri karyawan serta memonitor dan memelihara data base kepersonaliaan.
4. Melakukan proses dan administrasi pembiayaan karyawan, pembayaran gaji serta pembayaran JAMSOSTEK dan pajak (pph 21) seluruh karyawan serta pengurus Bank.
5. Melakukan koordinasi dalam penyediaan sarana logistik dalam rangka persiapan pembukaan atau pengembangan Kantor Cabang meliputi jaringan komunikasi dan sarana penunjang operasional lainnya.
6. Melakukan koordinasi terhadap pengelola sistem komunikasi data untuk mendukung operasional online pusat pengolahan data keseluruhan Cabang Bank Muamalat Indonesia serta berkoordinasi dengan pihak ekstern.

j) *Corporate Support Group*

Ruang lingkup kerja:

1. Menyiapkan dan melaksanakan legal action atas kebijakan manajemen.
2. Memberikan masukan dalam penyusunan manual, prodik, akad, dan keputusan yang terkait dengan aspek hukum.

3. Meningkatkan pengetahuan dalam positif masyarakat tentang Bank Muamalat Indonesia.
4. Membangun pendekatan dan citra positif Bank Muamalat Indonesia pada *emotional market*.
5. Meraih dukungan moril maupun materil dari *stakeholder* maupun *new investor*.

k) *Internal Audit Group*

Ruang lingkup kerja:

1. Berwenang untuk melakukan akses terhadap catatan karyawan, sumber daya dan dana serta asset bank lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan audit.
2. Memeriksa dan menilai atas kecukupan dari struktur pengendalian intern.
3. Memeriksa dan menilai kualitas kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.
4. Memberikan saran perbaikan baik untuk kecukupan dan efektifitas atau kehandalan struktur pengendalian intern maupun perbaikan pelaksanaan.
5. Memberikan informasi dan saran kepada manajemen mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya menjadikan Bank lebih maju.

l) *Business Development Group*

Ruang lingkup kerja:

c. *Marketing:*

1. *Marketing plan* dan *marketing strategy* sebagai *guidance* bagi Cabang.
2. Bersama *financing* dan *sattlement group* membuat *target lending* dan *funding revenue system* dan *technology*.

3. Melakukan pengembangan sistem dan teknologi untuk mendukung operasional Bank.

d. Produk dan *Development*:

1) Melakukan riset, survey, dan pengembangan produk.

2) Melakukan review produk dan fitur produk.

3) Merumuskan tarif layanan produk.

e. SISOP dan UAT (*USSER acceptance Test*):

1) Merencanakan, menyusun atau membuat dan memperbaiki prosedur peraturan atau kebijakan pribadi.

2) Menyebarluaskan ketentuan pemerintah seperti SEBI, PP, Undang-undang dan sejenisnya untuk bidang operasi Bank.

3) Sosialisasi dan implementasi prosedur yang telah dibuat dan direvisi.

4) Memantau dan melakukan *supervise* terhadap layanan dan operasi selindo, sehingga kualitas layanan dan operasi dapat dipenuhi.

5) Melakukan UAT atas produk atau program yang akan diluncurkan dan disesuaikan dengan manual operasi yang dibuat.

f) *Financing Support Group*

Ruang lingkup kerja:

a. Financing Supervision.

b. Sharia Financial Institution.

c. Financing Product Development.

g) *Network and Alliance Group*:

Ruang lingkup kerja:

1. *Network Alliance* (POS, Da'I Muamalat, Pegadaian).
2. *Shar-E and Gerai Optimizing*.
3. *Virtual Banking Operations* (Call Center and Card Center).

4.1.4 Budaya Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusianya, keunggulan produk atau jasa yang dijual, jaringan, dan teknologi yang unggul guna mendukung *operational excellence*. Komponen tersebut bukanlah penentu yang menjadi kunci keberhasilan suatu bisnis. Faktor pendorong yang sesungguhnya terletak pada kekuatan visi dan misi serta nilai-nilai yang menjadi sumber inspirasi dan energy budaya kerja perusahaan.

Hal ini dibuktikan oleh Bank Muamalat yang memiliki visi menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional dengan misi menjadi *role model* lembaga keuangan syariah dunia yang penekanannya pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stakeholders*.

Pencapaian visi dan misi tersebut sangat didukung oleh nilai-nilai yang tertanam dan ditumbuh kembangkan oleh individual serta *positioning* perseroan sebagai lembaga keuangan syariah, sehingga harus digerakkan dengan sistem, akhlak, dan akidah sesuai prinsip syariah. Bank Muamalat menjunjung praktik kejujuran sejak awal rekrutmen, serta larangan menerima imbalan dalam bentuk apapun dari para nasabah dan mitra kerja.

Selain itu Bank Muamalat juga sangat tegas dalam menyikapi risiko reputasi yang ditimbulkan karyawan akibat perilaku yang tidak sesuai dengan tatanan budaya, etika dan hukum. Penilaian kinerja terhadap karyawan mengacu kepada *scoreboard* berdasarkan aspek-aspek finansial dan kepatuhan. Pengangkatan staf dan pejabat yang akan memegang jabatan harus melalui prosesi sumpah jabatan secara lisan dan tertulis dengan pernyataan tujuh perilaku sebagai pedoman perilaku (*code of conduct*) yang harus dipertanggung jawabkan dengan janji untuk:

1. Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan perusahaan.
2. Memegang teguh rahasia bank dan perusahaan.
3. Tidak menerima hadiah dalam bentuk apapun terkait tugas dan jabatan.
4. Menjunjung kehormatan perusahaan dan karyawan.
5. Bekerja sesuai dengan prinsip syariah.
6. Berpegang teguh pada akhlak Islam dalam menjalani kehidupan sehari-hari.
7. Bertanggung jawab terhadap kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan Bank Muamalat, senantiasa menjunjung tinggi etika bisnis yang berorientasi kepada kemaslahatan, khususnya kepuasan nasabah dan segenap pemangku kepentingan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status perkawinan. Dari responden sebanyak 74, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Umur	Frekuensi	Presentasi (%)
15-25 tahun	11	14.9
26-35 tahun	48	64.9
36-50 tahun	15	20.20
Total	74	100.0

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 26-35 tahun yaitu 48 orang atau 64.9%, kemudian sebanyak 15 orang atau 20.20% berusia 36-50 tahun dan sisanya sebanyak 11 orang atau 14.9% berusia 15-25 tahun. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa para karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia berada pada usia produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Responden berdasarkan jenis lama bekerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	15	20.27
1-5 tahun	25	33.73
>5 tahun	34	46
Total	74	100.0

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini mempunyai lama bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 46% dan sebanyak 25 orang atau 33,73% mempunyai lama kerja 1-5 tahun, serta yang mempunyai masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 15 orang atau 20,27. Hal ini dikarenakan PT. Bank Muamalat Indonesia telah berdiri sejak 1992.

Responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	10	13,5
Diploma	30	40,5
Sarjana	34	46
Total	74	100

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak karyawan yaitu lulusan sarjana sebanyak 34 orang atau 46%, lulusan diploma sebanyak 30 orang atau 40,5%, lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 10 orang atau 13,5%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel *Workplace Spirituality* (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar interpretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.4. (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

Tabel 4.4
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata skor	kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

4.3.1 Variabel *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality dalam penelitian ini dibentuk oleh dimensi untuk pengukuran *workplace spirituality* mengacu kepada variabel dari Milliman, *dkk* (2003), diantaranya: Perasaan bermakna dalam pekerjaan (*Meaningful Work*) (X1), Perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense of community*) (X2), Penegakan nilai-nilai (*alignment of Values*) (X3).

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel *workplace spirituality* disajikan pada Tabel 4.5. Dibawah ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Workplace Spirituality* (X)

Indikator	Jawaban Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X1.1	0	0,0	2	2,7	11	14,8	46	62,1	15	20,2
X1.2	1	1,3	2	2,7	16	21,6	45	60,8	10	13,5
X1.3	1	1,3	6	4,4	19	25,6	41	55,4	7	9,4
Variabel <i>Workplace Spirituality</i> (X)										

Dari variabel *workplace spirituality* (X) pada item perasaan bermakna dalam pekerjaan (*Meaningful Work*) (X1.1), dari 74 pegawai sebanyak 15 orang (20,2%) menjawab sangat setuju, 46 orang (62,1%) menjawab setuju, 11 orang (14,8%) menjawab netral, 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian pegawai setuju bahwa *workplace spirituality* mempunyai perasaan bermakna dalam pekerjaan (*Meaningfull Work*).

Pada item perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense of community*) (X1.2), dari 74 pegawai sebanyak 10 orang (13,5%) menjawab sangat setuju, 45 orang (60,8%) menjawab setuju, 16 orang (21,6%) menjawab netral, 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut bahwa sebagian pegawai setuju bahwa *workplace spirituality* mempunyai perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense of community*).

Pada item penegakan nilai-nilai (*alignment of Values*) (X1.3), dari 74 pegawai sebanyak 7 orang (9,4%) menjawab sangat setuju, 41 orang (55,4%) menjawab setuju, 19 orang (25,6%) menjawab netral, 6 orang (4,4%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pada data tersebut bahwa *workplace spirituality* mempunyai penegakan nilai-nilai (*alignment of Values*) pada karyawan.

4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dibentuk oleh indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dari Darma (1991) ada 3 indikator diantaranya: Kuantitas (Y1), Kualitas (Y2), Ketetapan Waktu (Y3).

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 4.6. Dibawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Jawaban Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	0.0	7	9.4	21	28.3	41	55.4	7	9.4
Y1.2	0	0.0	0	0.0	16	21.6	47	63.5	11	14.8
Y1.3	0	0.0	1	1.3	14	18.9	49	66.2	10	13.5

Dari variabel kinerja karyawan (Y) pada item Kuantitas (Y1.1), dari 74 pegawai sebanyak 7 orang (9,4%) menjawab sangat setuju, 41 orang (55,4%) menjawab setuju, 21 orang (28,3%) menjawab netral, 7 orang (9,4%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa kinerja karyawan mempunyai kuantitas dalam bekerja.

Pada item kualitas (Y1.2), dari 74 pegawai sebanyak 11 orang (14,8%) menjawab sangat setuju, 47 orang (63,5%) menjawab setuju, dan 16 orang (21,5%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa kinerja karyawan mempunyai nilai kualitas dalam bekerja.

Pada item ketetapan waktu (Y1.3), dari 74 pegawai sebanyak 10 orang (13,5) menjawab sangat setuju, 49 orang (66,2%) menjawab setuju, 14 orang (18,9%) menjawab netral, dan 1 orang (1,3%) menjawab tidak setuju). Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa kinerja karyawan mempunyai ketetapan waktu dalam bekerja.

4.3.3 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh indikator yang digunakan dalam variabel dari Utomo (2010), diantaranya: Penghargaan diri (Z1), Kekuasaan seseorang (Z2), Kebutuhan keamanan (Z3).

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Motivasi Kerja disajikan pada Tabel 4.7. Di bawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Indikator	Jawaban Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1.1	0	0.0	1	1.3	16	21.6	44	59.4	13	17.5
Z1.2	0	0.0	0	0.0	15	20.2	46	62.1	13	17.5
Z1.3	1	1.3	3	4.0	19	25.6	40	54.0	11	14.8

Variabel Motivasi Kerja (Z)

Dari variabel motivasi kerja (Z1) pada item penghargaan diri (Z1.1), dari 74 pegawai sebanyak 13 orang (17,5%) menjawab sangat setuju, 44 orang (59,4) menjawab setuju, 16 orang (21,6) menjawab netral, dan 1 orang (1,3%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan pada data tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja pada item penghargaan diri sebagian besar karyawan menjawab setuju, bahwa dengan adanya penghargaan diri karyawan akan lebih memotivasi diri untuk lebih giat dalam bekerja.

Pada item kekuasaan seseorang (Z1.2), dari 74 pegawai sebanyak 13 orang (17,7%) menjawab sangat setuju, 46 orang (62,1%) menjawab setuju, dan 15 orang (20,2%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pada kekuasaan seseorang mayoritas karyawan menjawab setuju.

Pada item kebutuhan keamanan (Z1.3), dari 74 pegawai sebanyak 11 orang (14,8%) menjawab sangat setuju, 40 orang (54,0%) menjawab setuju, 19 orang (25,6%) menjawab netral, 3 orang (4,0%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut bahwa kebutuhan keamanan menjadi bentuk motivasi kerja dalam sebuah perusahaan, hal ini mayoritas menjawab setuju.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas instrument menunjukkan menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel *workplace spirituality*, kinerja karyawan, dan motivasi kerja diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan

adalah valid. Berikut ini adalah tabel 4.8 terkait hasil uji validitas. Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas

Model	Item	Koefisien Jalur	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i>	Item 1	0,659	Valid
	Item 2	0,714	Valid
	Item 3	0,643	Valid
	Item 4	0,622	Valid
	Item 5	0,680	Valid
	Item 6	0,532	Valid
	Item 7	0,700	Valid
	Item 8	0,736	Valid
	Item 9	0,692	Valid
	Item 10	0,667	Valid
	Item 11	0,710	Valid
	Item 12	0,789	Valid
	Item 13	0,688	Valid
	Item 14	0,808	Valid
	Item 15	0,757	Valid
	Item 16	0,701	Valid
	Item 17	0,640	Valid
	Item 18	0,701	Valid
	Item 19	0,643	Valid
	Item 20	0,722	Valid
	Item 21	0,602	Valid
Kinerja Karyawan	Item 1	0,682	Valid
	Item 2	0,472	Valid
	Item 3	0,782	Valid
	Item 4	0,791	Valid
	Item 5	0,712	Valid
	Item 6	0,762	Valid
Motivasi Kerja	Item 1	0,785	Valid
	Item 2	0,729	Valid
	Item 3	0,683	Valid
	Item 4	0,730	Valid
	Item 5	0,742	Valid
	Item 6	0,718	Valid

4.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel *workplace spirituality*, kinerja karyawan dan motivasi kerja diperoleh nilai koefisien alpha > 0,6. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah reliabel. Berikut ini tabel 4.9 terkait hasil uji reliabilitas. Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Reabilitas

Model	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i>	759	Reliabel
Kinerja Karyawan	771	Reliabel
Motivasi Kerja	783	Reliabel

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya terdapat multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel maka dapat dilihat dari nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
	Toleransi	VIF	
<i>Workplace Spirituality</i>	0,953	1,049	Tidak terjadi
<i>Kinerja Karyawan</i> <i>Motivasi Kerja</i>	0,953	1,049	Tidak terjadi

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai VIF semua variabel bebas kurang dari 5, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. (Lampiran 4).

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastis. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dan sumbu Y adalah residual. (Lampiran 4).

4.5.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan melihat angka Durbin Watson, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Santoso, 2000).

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	D-W	Autokorelasi
<i>Workplace Spirituality</i> <i>Kinerja Karyawan</i> <i>Motivasi Kerja</i>	1,827	Tidak terjadi

(Lampiran 4)

4.5.4 Uji Normalitas

Berdasarkan nilai signifikansi yang diuji melalui SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Model	Skewness	Kurtosis	Normalitas
<i>Workplace Spirituality</i>	-0,622	0,173	Data berdistribusi normal
Kinerja Karyawan	0,284	0,219	Data berdistribusi normal
Motivasi Kerja	0,284	0,219	Data berdistribusi normal

(Lampiran 4)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 data diatas jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data memiliki distribusi normal, sebaliknya jika dibawah 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki distribusi normal.

4.6 Uji Hipotesis

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan mempergunakan bantuan program SPSS 16. Analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

1. *Workplace Spirituality* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji analisis jalur diperlukan identifikasi koefisien jalur pada tiap-tiap tahap sebagai berikut:

a) Tahap satu. Uji analisis jalur A dan B

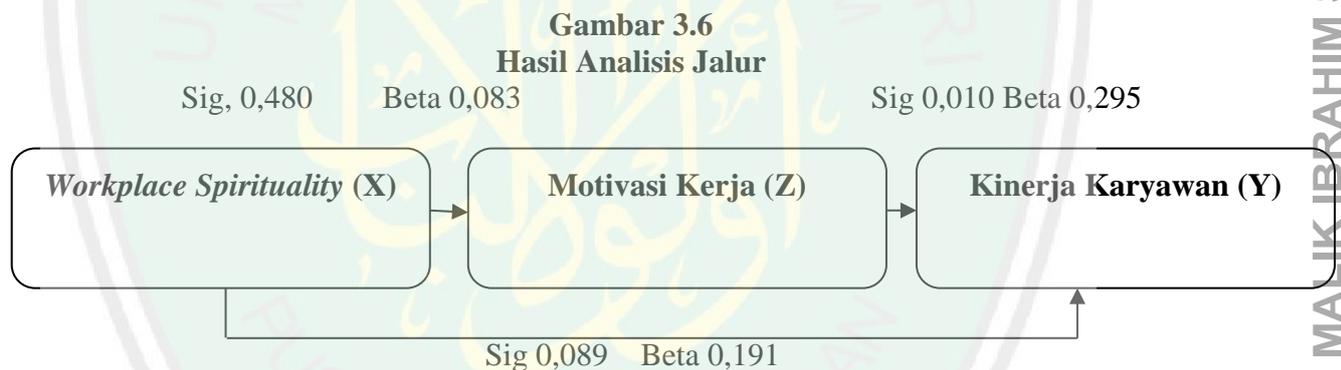
Pada jalur A, koefisien beta pada variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* (X) mempunyai dampak pada kinerja karyawan (Z). Koefisien determinasi untuk variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *workplace spirituality* (X) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Z) sebesar 13,3%.

Berdasarkan uji t, variabel *workplace spirituality* (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai t sebesar 1.727, dengan nilai signifikansi 0,089 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,109. Pada jalur B, koefisien beta pada variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan motivasi kerja (Y) mempunyai dampak pada kinerja karyawan (Z). Koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (Y) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Z) sebesar 13,3%.

Berdasarkan uji t, variabel motivasi kerja (Y) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai t sebesar 2.664, dengan nilai signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,109. Setelah di uji menggunakan *Test Sobel Online*, maka terdapat hasil nilai *Sobel Test Statistic* 1.725 yang dapat diartikan bahwa nilai lebih kecil dari 1,98 atau variabel motivasi kerja menjadi variabel tidak mediasi antara pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

b) Tahap dua. Uji Analisis Jalur C

Pada jalur C, koefisien beta pada variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 0,083. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* (X) mempunyai dampak pada motivasi kerja (Z). Koefisien determinasi untuk variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *workplace spirituality* (X) akan mempengaruhi motivasi kerja (Z) sebesar 0,7%. Berdasarkan uji t, variabel *workplace spirituality* (X) memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai t sebesar 709, dengan nilai signifikansi 0,480 yang lebih besar dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,007. (Lampiran 5). Berikut ini gambar 3.6 hasil analisis jalur, sebagai berikut:



4.7 Pembahasan

4.7.1 Deskripsi Variabel Penelitian

4.7.1.1 *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel *workplace spirituality* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,089 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,113. Nilai beta sebesar 0,191.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sugiati dan Umi (2016) menemukan adanya hubungan positif *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak mendukung teori dari Pfeffer (2003) dalam menerapkan spiritual *workplace* terdapat praktis, antara lain: menerapkan rasa kepemilikan organisasi dan nilai, memberikan kepercayaan berupa tanggung jawab atau pengambilan keputusan ataupun otonomi, menggunakan tim mandiri, pemberian penghargaan atau pemahaman secara kolektif pada karyawan, menghargai upaya yang dilakukan karyawan dan membantu mengembangkan bakat dan keterampilan, memperhatikan tanggung jawab karyawan atau keluarga maupun kewajiban sosialnya, dan membantu karyawan untuk menyatukan dalam kegiatan organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja adalah kemampuan sekaligus sikap yang dimiliki karyawan dalam membentuk suatu nilai dan menemukan makna untuk mencapai tujuan dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Khanifar *dkk* (2010) disebutkan bahwa indikator spiritualitas di tempat kerja, antara lain: munculnya rasa memiliki pada suatu organisasi, selarasnya nilai individu dan nilai organisasi, adanya rasa kontribusi pada organisasi, munculnya rasa senang bila berada di tempat kerja, adanya kesempatan memenuhi kebutuhan batin, dan meyakini bahwa Tuhan mengawasi perilaku dan perbuatan manusia (Anggraini, 2017).

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek: pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat

mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunitas mereka.

Pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu, rasa kontribusi kepada komunitas, dan kehidupan batin adalah lima dimensi dari spiritualitas tempat kerja. Pekerjaan yang bermakna mengacu pada rasa kenikmatan kerja, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan rasa suka cita dan kesenangan di tempat kerja (Milliman *et al.*, 2003), (Ashmos dan Duchon, 2000). Rasa komunitas mengacu pada semangat tim, saling peduli antara anggota, rasa komunitas dan rasa tujuan bersama (Milliman *et al.*, 2003).

Penyelarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu, mengacu pada kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai individu dan kehidupan batin individu (Milliman *et al.*, 2003; Ashmos dan Duchon, 2000). Rasa kontribusi kepada masyarakat mengacu pada agregat item yang berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh individu adalah sesuai dengan nilai-nilai kehidupan pribadinya dan sangat membantu bagi masyarakat. Demikian juga, peluang untuk kehidupan batin, termasuk pendeskripsi tentang cara organisasi menghormati spiritualitas dan nilai-nilai spiritual individu (Ashmos dan Duchon, 2000).

Spiritualitas adalah karakteristik manusia yang inheren yang secara intrinsik tidak menyimpulkan makna religius. Spiritualitas adalah esensi unsur yang ada dari setiap individu dan spiritualitas tidak dapat dipisahkan dari individu. Spiritualitas di tempat kerja akan diciptakan tanpa adanya tekanan dari orang-orang, spiritualitas tidak diucapkan, tetapi spiritualitas di tempat kerja akan tercipta ketika perilaku orang dapat mempraktekkan spiritualitas ke dalam setiap tindakan dan perbuatan.

Spiritualitas tempat kerja menempatkan karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perawatan jiwa di tempat kerja, yang memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, dan rasa keterikatan satu sama lain. Spiritual horisontal ini diarahkan oleh orientasi layanan dan perhatian mendalam kepada orang lain. Pertimbangan kepada orang lain ditunjukkan oleh perhatian dan kualitas tinggi hubungan kerja *interpersonal* di tempat kerja, *turnover* rendah, kohesi kelompok, dan efisiensi kelompok. (Sani, *et al*, 2018).

Menurut Underwood dan Teresi (2002) spiritualitas di tempat kerja bagi banyak orang merupakan penilaian yang lebih langsung dari beberapa proses yang lebih umum di mana konsep-konsep besar spiritualitas terlibat dalam kehidupan sehari-hari. Ketertarikan penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja telah berkembang sebagai suatu paradigma baru dalam pembelajaran organisasi, dimana berbagai postulat spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi (Jurkiewicz dan Giacalone, 2004).

Paradigma spiritual secara bertahap menjadi model manajemen secara jelas dengan menarik keingintahuan para intelektual dan pencarian makna pribadi untuk memahami fenomena. Dalam hal ini, peneliti dari aliran yang berbeda memiliki pengidentifikasian segudang konstruksi dan dimensi yang berkaitan dengan spiritualitas dan manifestasi terhadap implikasi pada kehidupan perusahaan (Vasconcelos, 2010).

Hal itu terjadi karena kenyataan di lapangan yaitu pada PT. Bank Muamalat Indonesia bahwa lingkungan kerja islami (*workplace spirituality*) disana sudah kondusif seperti kajian rutin, pembacaan ayat-ayat Al-Qur'an, pembagian buku

doa, dan dzikir Al Ma'sturat. Disisi lain kondisi lingkungan kerja islami tidak berdampak pada kinerja karyawan melainkan pada etos kerja karyawan, hal itu dibuktikan dengan etos kerja karyawan yang baik, dan mampu meningkatkan dan menunjang karir karyawan.

Namun spiritualitas di tempat kerja yang bagus disana dan tertata rapi, ternyata tidak memberikan dampak ataupun pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia. Hal ini dikarenakan prestasi dari kinerja karyawan setiap bulannya hanya mampu mencapai 65%. Tentu saja ada kesalahan yang terjadi pada karyawan sehingga untuk mencapai prestasi kerja dari kinerja yang dihasilkan tidak optimal dan memiliki beban yang berat pada lingkungan kerja islami PT. Bank Muamalat Indonesia.

Beban kerja yang dialami karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia berupa karyawan harus mampu mentargetkan penjualan berupa produk dan layanan, pembiayaan, tabungan, giro, dan deposit, dan layanan lainnya. Namun diakhir bulan karyawan dari hasil evaluasi penjualan hanya mampu mendapat prestasi 65% atau mendapatkan rating rendah, tentu saja menjadi bahan evaluasi perusahaan terhadap lingkungan kerja islami yang diberikan kurang mendukung kinerja pada karyawan.

Disisi lain pandangan Al-Qur'an mengenai *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah

mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali Imran: 159).

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa seorang karyawan yang bekerja keras, seharusnya memberikan suasana *workplace spirituality* yang baik dan ketenangan. Oleh karena itu lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya lebih baik dan meningkat.

Adapun hadist yang memperkuat penjelasan tentang lingkungan kerja. Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ
عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا
تُغَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذِّئْبُ الْقَاصِيَةَ قَالَ
زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za'idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda` dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena itu tetaplah kalian berjamaah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa'ib berkata: Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah.

Berdasarkan pada ayat dan hadist diatas mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang dada, lemah lembut, serta dirikanlah lingkungan yang baik di tempat kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, dan lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang damai dan kondisi yang baik dan dapat meningkat kinerja karyawan.

4.7.1.2 Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji mediasi menggunakan *Test Sobel Online* terhadap variabel motivasi kerja terdapat hasil bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *workplace spirituality*, kehadiran variabel motivasi kerja sebagai mediasi sangatlah penting dalam penguatan pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

Hal ini dikarenakan *workplace spirituality* terhadap motivasi kerja memiliki nilai beta 0,083 dengan *Standart Error* 0,039. Sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai beta 0,295 dengan *Standart Error* 0,100 dan setelah nilai diatas di uji menggunakan *Test Sobel Online*, maka terdapat hasil nilai *Sobel Test Statistic* 1.725 yang dapat diartikan bahwa nilai lebih kecil dari 1,98 atau variabel motivasi kerja menjadi variabel tidak mediasi antara pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia. (Lampiran 5).

Hasil penelitian ini tidak didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang dipaparkan oleh menurut Widowati dan Winarto (2013) yang menjelaskan bahwa praktik spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya organisasi baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik.

Sedangkan teori selanjutnya menurut Ashmos dan Duchon (2000) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja melahirkan sebuah makna sebagai wujud dari populasi orang-orang yang memiliki pemikiran dan semangat serta kepercayaan bahwa membina semangat berperan penting dalam menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas. Teori selanjutnya menurut Khanifar *dkk* (2010) dalam Anggraini (2017) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja muncul karena adanya rasa memiliki pada suatu organisasi, selarasnya nilai individu dan organisasi, adanya rasa kontribusi pada organisasi, munculnya rasa senang bila berada di tempat kerja, adanya kesempatan memenuhi kebutuhan batin, dan meyakini bahwa Tuhan mengawasi perilaku dan perbuatan manusia.

Berdasarkan pemaparan teori di atas menjelaskan bahwa kehadiran motivasi kerja terhadap pengaruh *workplace spirituality* dan kinerja karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan motivasi sebagai penguatan spiritualitas di tempat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena motivasi sebagai wujud untuk menciptakan suatu budaya organisasi dalam spiritualitas tempat kerja karyawan yang dimana memiliki pemikiran, semangat, dan kepercayaan bahwa membina semangat berperan penting dalam menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Masalah *workplace spirituality*, kinerja karyawan, dan motivasi kerja merupakan sesuatu yang kompleks. Oleh karena itu banyak indikator yang digunakan selain yang ada dalam penelitian ini.
2. Ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi kerja yang tidak diteliti, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk meneliti permasalahan yang sama dengan menambahkan variabel bebas lainnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sebagai variabel tidak mediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. *workplace spirituality* terhadap motivasi kerja memiliki nilai beta 0,083 dengan *Standart Error* 0,039. Sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai beta 0,295 dengan *Standart Error* 0,100 dan setelah nilai diatas di uji menggunakan *Test Sobel Online*, maka terdapat hasil nilai *Sobel Test Statistic* 1.725 yang dapat diartikan bahwa nilai lebih kecil dari 1,98 atau variabel motivasi kerja menjadi variabel tidak mediasi antara pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel *workplace spirituality* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja ($p = 0,480 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,007. Nilai beta sebesar 0,083. Artinya semakin membaiknya *workplace spirituality*, tidak akan meningkatkan motivasi kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. *Workplace spirituality* dan kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga pihak organisasi perlu memberikan *workplace spirituality* yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkatkan sebuah motivasi kerja lebih baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lainnya. Ketika penelitian selanjutnya dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia, disarankan untuk meneliti variabel lainnya mengingat *workplace spirituality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi kerja memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Sumantri. *Kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*. Kencana. Jakarta, 2010, Hlm. 249.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A Prabu, Mankunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Remaja Rosdakarya: Bandung*.
- Anggraini, P. A. F. N. (2017). *Pengaruh Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Divisi Kelola Sdm Dan Pelayanan Pelanggan Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Volume 5 N (2013)*.
- Ashmos, D.P And Duchon, D. (2000). *Spirituality At Work: A Conceptualization And Measure. Journal Of Management Inquiry*. Vol 9. No 2. Pp 134-45.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-2. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertai Universitas Airlangga Surabaya*.
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Carole L. Jurkiewicz Robert & A. Giacalone. 2003. *A Values Framework For Measuring The Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance. Journal Of Business Ethics*.
- Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. PT. Rajawali, Jakarta.
- Ekowati, Maharani Vivin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB Dimedasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. Disertasi. PPSUB*.

- Godwin, J.L., Neck, C.P., & D'Intino, R.S. (2016). *Self-Leadership, Spirituality, And Entrepreneur Performance: A Conceptual Model. Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 13(1), 1–17.
- Gomes, Faustino Carsodo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumbuer Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Jurkiewicz, C. L., Dan Giacalone, R. A. (2004). *A Values Framework For Measuring The Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance. Journal Of Business Ethics*, Vol. 492, Pp. 129-135.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Karakas, F. (2010). *Spirituality And Performance In Organizations: A Literature Review. Journal Of Business Ethics*, 94(1), 89–106.
- Kustiani, Lilik, Yunarifah, Nani, Usri. 2012. (2012), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kebon Agung Malang*.
- Kim, L. (2009). *Improving The Workplace With Spirituality. The Journal For Quality And Participation*, 32(3), 32-36. Diperoleh 24 November 2009 Dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1897765921).
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mccormick, J. Ernest 1985, "*Indutrial Psycology*". New York, Prentice Hall, Inc.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Miftah, Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukhlisoh, Islahiyatul. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes. An Exploratory Empirical Assessment. Journal Of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mursi AH. *Sumber Daya Manusia Yang Produktif*. Jakarta: Gema Insani Pers, 1997. 165-166.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Naga, Tjoe, Fie, Tjia, Logahan, Jerry M. 2012. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA".
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmad, S., Zauhar, S., & Saleh C. (2014). *Wokrplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam Dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*. Jurnal Sosial Dan Humaniora, 17 (4), 171-182.
- Rivai, Veithzal Dan A.F. Mohd. Basri (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rego, A., & Cunha, M.P. (2008). *Workplace Spirituality And Organizational Commitment: An Empirical Study. Journal Of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Stanford, H. Fillmore. (1969). *Human Resource Management. Fourteenth Edition*. Mcgraw Hill. New York
- Siagian, P.Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Bumi Aksara*.

- Sperling, Abraham. (1987). *Psychology: Made Simple*. London. The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.
- Stanton, William J. (1981: 445). (2007). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Sangkan, A. (2008b). *Spiritual Salah Kaprah*. Jakarta: Gybraltar.
- Sa'adah, Kidnafis. 2017. *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)*.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Cetakan Kedua*. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Sugiati, Tinik, Anisah, Umi, Hastin. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penilaian*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung*. Jakarta
- Sani, Achmad, Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. UIN Maliki Press. Malang.
- Sani, Achmad, Wekke, Suardi, Ismail, Ekowati, Maharani, Vivin, Abbas, Bakhtiar, Idris, Idris, Ibrahim, Fuad. 2018. *Moderation Effect Of Workplace Spituality On The Organizational Citizenship Behavior*.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Susanti, Merry, Dermawan, Sugiarto, Elizabeth, Ardana, I Cenik. 2016. *Spiritualitas Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Dan Motivasi Manajemen Laba (Earning Management Motivation)*.
- Umar, Jahja. (1979). *Personality Needs Sebagai Moderator Atas Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Utomo, Sulistyono. 2010. *Jurnal: Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.*

Underwood, Lynn G. Dan Teresi, Jeanne A. (2002). *The Daily Spiritual Experience Scale: Development, Theoretical Description, Reliability, Exploratory Factor Analysis, And Preliminary Construct Validity Using Health-Related Data. The Society Of Behavioral Medicine, Vol. 24, No. 1, Pp. 22-33.*

Vanconcelos, Anselmo Ferreira (2010). *Spiritual Development In Organizations: A Religious-Based Approach. Journal Of Business Ethics, Vol. 93, Pp. 607-622.*

Van Der Walt, F., & De Klerk, J.J. (2014). *Workplace Spirituality And Job Satisfaction. International Review Of Psychiatry, 26(3), 379–389.*

Van Der Walt, F., & Swanepoel, H. (2015). *The Relationship Between Workplace Spirituality And Job Involvement: A South African Study. African Journal Of Business And Economic Research, 10(1), 95–116.*

Wulan, Lucky. 2011. Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.*

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.*

Wahjosumidjo, 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.*

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.*

Winarto, Dan Mustika Widowati. 2013. *Nilai-Nilai Spiritualitas Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan. Skripsi. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.*

Wawancara Dengan Pak Reza Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia 7 Mei 2018.

Yuniawan, Ahyar, Putri, Pranata, Bina, Rosalia. 2016. *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening.*

<https://tafsirq.com>.

Lampiran 1: Tabulasi Data Penelitian

Responden	Workplace Spirituality																					Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	87
3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	88
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	91
6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	91
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	73
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
10	3	3	3	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	61
11	4	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	70
12	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	94
13	4	3	4	4	3		3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	63
14	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	5	5	69
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	99
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	79
19	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	74
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
24	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	86	
25	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	65	
26	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	95	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	83	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	81	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
32	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	84	
33	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	77	
34	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	89	
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	97	
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	85	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	80	
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	78	
39	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	5	86	
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
42	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	73	
43	4	4	4	4	5	5	2	2	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	81	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
45	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
46	2	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	1	2	3	67	

47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	76
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
49	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	91
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81
51	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	5	5	80
52	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
54	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	80
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	80
57	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
58	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	73
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
60	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	71
61	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	81
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	5	5	5	5	97
63	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	80
64	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	90
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
66	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	82
67	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	90
69	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
70	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88
71	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	81
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63

73	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	95
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	1	2	5	5	93

Responden	Kinerja Karyawan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	3	4	3	4	3	21
3	4	3	4	5	4	3	23
4	4	5	4	5	4	4	26
5	3	4	5	4	4	4	24
6	3	3	4	3	5	4	22
7	4	3	4	4	3	4	22
8	3	4	3	4	4	4	22
9	4	3	4	4	4	3	22
10	5	3	5	5	5	5	28
11	3	4	4	4	4	3	22
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	3	4	2	21
14	3	3	4	5	3	3	21
15	4	4	3	3	2	3	19
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	3	3	4	3	5	22
19	3	3	4	4	4	4	22

20	3	3	3	3	3	3	18
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	3	4	3	21
24	4	4	3	4	3	3	21
25	3	2	3	4	4	4	20
26	3	4	4	4	4	3	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	2	4	4	4	4	22
29	4	2	4	4	4	4	22
30	4	4	3	3	4	4	22
31	3	3	3	3	3	3	18
32	5	4	3	4	3	4	23
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	3	4	3	4	3	21
35	5	4	5	5	4	4	27
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	2	4	4	4	4	22
38	4	2	4	4	4	4	22
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	2	4	4	4	4	22
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	3	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24

46	4	4	5	5	5	5	28
47	4	2	4	4	4	4	22
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	3	4	4	23
51	4	2	4	4	4	4	22
52	5	2	4	4	5	5	25
53	4	3	4	5	5	5	26
54	3	3	3	3	3	3	18
55	4	3	4	4	4	4	23
56	4	3	4	4	4	4	23
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	3	3	3	4	4	20
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	3	5	5	5	5	27
61	4	3	4	4	4	3	22
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	3	5	4	4	4	24
64	3	4	3	4	4	4	22
65	4	4	4	3	4	3	22
66	3	4	4	4	4	4	23
67	4	5	4	5	4	5	27
68	4	4	3	4	3	4	22
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	4	5	4	3	4	25
71	4	3	4	4	4	4	23

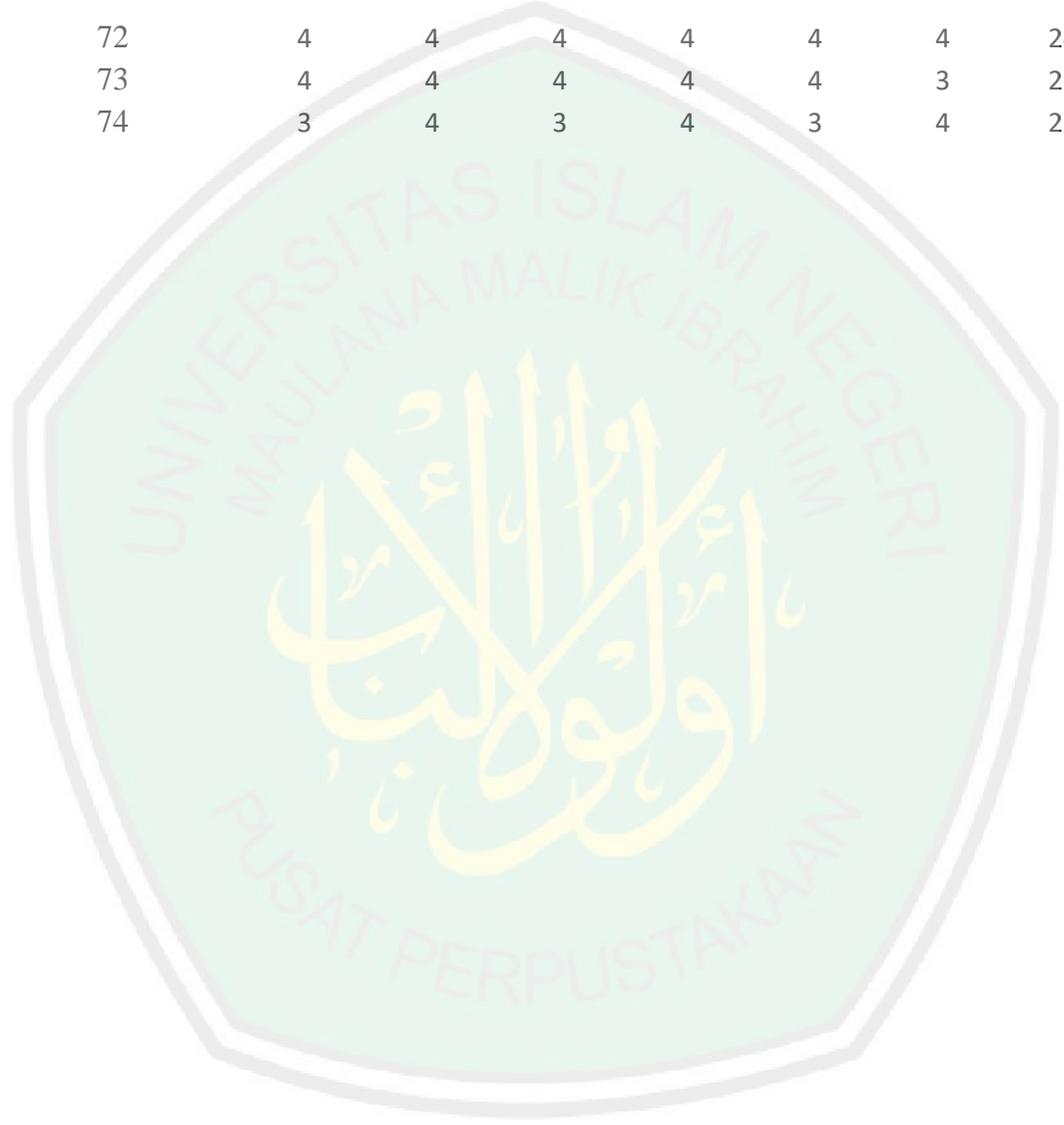
72	3	4	3	3	3	3	19
73	3	3	3	3	4	3	19
74	3	3	3	3	4	3	19

Responden	Motivasi Kerja						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	2	4	4	22
2	4	5	4	5	4	5	27
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	4	5	4	3	23
5	4	5	4	3	4	5	25
6	4	5	4	4	4	4	25
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	3	4	4	4	23
9	4	4	4	2	4	4	22
10	3	5	5	5	2	5	25
11	2	4	4	4	4	2	20
12	3	5	5	5	3	3	24
13	3	4	4	4	4	4	23
14	4	4	5	5	5	5	28
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	3	4	3	5	24
18	4	3	4	3	4	3	21
19	3	4	4	4	3	4	22

20	3	3	3	3	3	3	18
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	3	3	3	3	18
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	5	4	3	27
25	4	4	4	5	4	4	25
26	4	4	3	3	4	4	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	2	3	3	3	3	3	17
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	3	3	4	21
32	4	3	4	5	4	3	23
33	3	4	3	4	3	4	21
34	3	4	3	4	3	4	21
35	4	4	5	4	5	5	27
36	5	5	5	5	5	5	30
37	3	4	4	4	4	4	23
38	3	4	4	4	2	3	20
39	3	4	4	4	3	4	22
40	3	4	4	2	2	4	19
41	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	3	3	4	22
43	3	4	4	3	3	3	20
44	4	5	4	4	4	4	25
45	4	4	4	3	4	4	23

46	5	5	5	4	5	5	29
47	3	3	4	3	3	4	20
48	4	4	4	4	1	4	21
49	4	5	5	4	4	4	26
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	4	4	4	2	5	22
52	5	5	4	5	4	5	28
53	5	5	5	5	5	5	30
54	3	3	4	3	3	1	17
55	3	4	4	4	3	4	22
56	3	4	4	4	3	4	22
57	4	4	4	4	4	3	23
58	5	3	4	4	4	3	23
59	4	4	4	4	4	4	24
60	3	4	4	3	3	3	20
61	4	4	4	3	3	3	21
62	5	5	5	5	5	2	27
63	4	5	4	4	4	4	25
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	5	4	5	4	5	27
66	4	3	4	3	4	3	21
67	4	5	4	4	5	4	26
68	3	4	3	4	3	4	21
69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	4	3	4	3	3	20
71	4	4	4	4	4	4	24

72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	3	23
74	3	4	3	4	3	4	21



item 12	Pearson Correlation	.535**	.532**	.425**	.362**	.478**	.204	.441**	.559**	.561**	.580**	.584**	1	.766**	.607**	.624**	.370**	.463**	.516**	.594**	.564**	.619**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.083	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 13	Pearson Correlation	.341**	.445**	.381**	.462**	.435**	.173	.217	.414**	.465**	.510**	.603**	.766**	1	.586**	.540**	.328**	.281*	.415**	.508**	.425**	.667**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.144	.063	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 14	Pearson Correlation	.529**	.605**	.389**	.482**	.507**	.427**	.496**	.591**	.435**	.487**	.482**	.607**	.586**	1	.696**	.647**	.539**	.528**	.483**	.532**	.480**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 15	Pearson Correlation	.372**	.419**	.495**	.302**	.449**	.335**	.427**	.521**	.447**	.443**	.374**	.624**	.540**	.696**	1	.520**	.554**	.635**	.605**	.516**	.494**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.009	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 16	Pearson Correlation	.502**	.606**	.509**	.471**	.312**	.454**	.545**	.503**	.258*	.274*	.381**	.370**	.328**	.647**	.520**	1	.687**	.546**	.394**	.585**	.146	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.027	.018	.001	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.213	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 17	Pearson Correlation	.359**	.456**	.427**	.317**	.291*	.160	.481**	.380**	.278*	.273*	.313**	.463**	.281*	.539**	.554**	.687**	1	.653**	.527**	.483**	.397**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.006	.012	.176	.000	.001	.017	.018	.007	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 18	Pearson Correlation	.351**	.485**	.370**	.335**	.370**	.205	.482**	.531**	.342**	.379**	.401**	.516**	.415**	.528**	.635**	.546**	.653**	1	.557**	.644**	.362**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.003	.001	.082	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 19	Pearson Correlation	.485**	.254*	.241*	.226	.248*	.262*	.244*	.465**	.394**	.352**	.303**	.594**	.508**	.483**	.605**	.394**	.527**	.557**	1	.526**	.612**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.039	.053	.033	.025	.036	.000	.001	.002	.009	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 20	Pearson Correlation	.534**	.464**	.405**	.374**	.297*	.330**	.540**	.546**	.389**	.431**	.483**	.564**	.425**	.532**	.516**	.585**	.483**	.644**	.526**	1	.299**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.010	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
item 21	Pearson Correlation	.278*	.290*	.384**	.337**	.523**	.093	.164	.260*	.474**	.458**	.411**	.619**	.667**	.480**	.494**	.146	.397**	.362**	.612**	.299**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.017	.012	.001	.003	.000	.435	.163	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.213	.000	.002	.000	.010	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Total	Pearson Correlation	.659**	.714**	.643**	.622**	.680**	.532**	.700**	.736**	.692**	.667**	.710**	.789**	.688**	.808**	.757**	.701**	.640**	.701**	.643**	.722**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	Total
item 1	Pearson Correlation	1	.169	.527**	.438**	.330**	.465**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.149	.000	.000	.004	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 2	Pearson Correlation	.169	1	.170	.220	.053	.125	.472**
	Sig. (2-tailed)	.149		.149	.060	.651	.287	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 3	Pearson Correlation	.527**	.170	1	.589**	.647**	.436**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.149		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 4	Pearson Correlation	.438**	.220	.589**	1	.476**	.633**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 5	Pearson Correlation	.330**	.053	.647**	.476**	1	.579**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.004	.651	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 6	Pearson Correlation	.465**	.125	.436**	.633**	.579**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.287	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Total	Pearson Correlation	.682**	.472**	.782**	.791**	.712**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi Kerja

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	Total
item 1	Pearson Correlation	1	.379**	.478**	.412**	.704**	.443**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 2	Pearson Correlation	.379**	1	.441**	.517**	.301**	.600**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.009	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 3	Pearson Correlation	.478**	.441**	1	.460**	.441**	.298**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 4	Pearson Correlation	.412**	.517**	.460**	1	.433**	.412**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 5	Pearson Correlation	.704**	.301**	.441**	.433**	1	.327**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.005	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
item 6	Pearson Correlation	.443**	.600**	.298**	.412**	.327**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.005		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Total	Pearson Correlation	.785**	.729**	.683**	.730**	.742**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Workplace Spirituality

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	98.6
	Excluded ^a	1	1.4
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	22

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	7

Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.950	3.820		3.914	.000	7.334	22.567					
	X	.006	.038	.017	.146	.884	-.070	.082	.083	.017	.016	.953	1.049
	Y	.341	.128	.308	2.664	.010	.086	.596	.311	.301	.300	.953	1.049

a. Dependent Variable: Z

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.557	2.335		2.380	.020	.902	10.213					
	Workplace Spirituality	-.044	.023	-.223	-1.877	.065	-.090	.003	-.220	-.217	-.217	.953	1.049
	Kinerja Karyawan	.006	.078	.009	.080	.937	-.150	.162	-.039	.009	.009	.953	1.049

a. Dependent Variable: RES2

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.312 ^a	.097	.072	2.767	.097	3.821	2	71	.027	1.827

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Workplace Spirituality	74	-,622	,279	,173	,552
Motivasi	74	,284	,279	,219	,552
Kinerja	74	,284	,279	,219	,552
Valid N (listwise)	74				



Lampiran 5

Uji Path Analysis

Motivasi Kerja memediasi Workplace Spirituality terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,365 ^a	,133	,109	2,44790

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Workplace Spirituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,157	3,435		3,539	,001
	Workplace Spirituality	,057	,033	,191	1,727	,089
	Motivasi	,267	,100	,295	2,664	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Workplace spirituality terhadap Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,083 ^a	,007	-,007	2,88180

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,000	3,199		6,565	,000
	Workplace Spirituality	,028	,039	,083	,709	,480

a. Dependent Variable: Motivasi

Lampira 6: Hasil Uji Sobel Test



SEBUAH: ?
B: ?
SE_A: ?
SE_B: ?
Menghitung!

Statistik uji tangis: 1.72594416
Probabilitas satu sisi: 0,04217873
Probabilitas dua sisi: 0,08435746

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Muhammad Ihsan Wijaya.
Tempat, tanggal lahir : Medan, 23 April 1997.
Golongan Darah : O
Jurusan : Manajemen.
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Hobbi : Membaca, Menulis, Jogging
Cita-cita : Manajer, Konseptor, Walikota Medan.
Alamat Asal : Jln. Sidomulyo Psr 9 Gg. Gelatik, Medan
Tembung.
Alamat Kos : Jln. Sumpersarin Gg II Malang.
Telepon/HP : 085262064160 (WA).
E-mail : ihsan.wijaya20@gmail.com.
Facebook : Muhammad Ihsan Wijaya.
Intagram : @ihsan_wijaya97.

Pendidikan Formal

2000-2001 : RA Madinatussalam.
2005-2008 : SD MIS Madinatussalam.
2008-2012 : SMP Negeri 29 Medan.
2015-2019 : S1 Manajemen UIN Malang.

Pengalaman Organisasi:

1. Perangkat Kordinator Ketua Kelas Fakultas Ekonomi tahun 2015-2018.
2. Pengurus KSEI SESCOU UIN Malang tahun 2016-2017.
3. Pengurus DEMA FE UIN Malang tahun 2017-2019.
4. Pengurus IMAMUSU Malang tahun 2017-2018.
5. Asisten Lab Manajemen dan Bisnis Laboratorium Manajemen dan Bisnis tahun 2018-2019.
6. Ketua Koordinator Education Event Beasiswa 10.000 Malang.

Pengalaman Pekerjaan:

1. Praktek Kerja Lapangan Kantor Pusat PT. Bank Syariah Mandiri Unit Kerja Human Capital Service Group (HCS) tahun 2018.
2. Kepala Tenaga Administrasi tahun 2019.

Prestasi:

1. Juara III *Develop and Practice of Marketing* 2015.
2. Nominasi 1 Semifinal Essay Mbangundesdo dengan Judul “Pengembangan Potensi Pariwisata Hutan Pinus Semeru” 2017.
3. Nominasi 16 Besar Business Challenge TEMILNAS XVI FoSSEI 2017.
4. Delegasi *Indonesian Youth Vilage Program (IYVP)* 2018.
5. Nominasi 6 Penelitian Kompetitif Mahasiswa dengan Judul “*Pengaruh Style of Leadership Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Workplace*” 2018.

Kepanitiaan:

1. Panitia PBAK FE UIN Malang tahun 2017.
2. Panitia Manajemen Fiesta tahun 2017.
3. Panitia Seminar Nasional dengan tema” Lembaga Filantropi Islam: Kajian Audit Internal Bertauhid, Fundraising, dan Pemasaran Syariah” tahun 2017.
4. Panitia PBAK FE UIN Malang tahun 2018
5. Panitia Seminar RoadShow Seminar Pasar Modal Syariah “*Be A Smart Investor With Sharia Capital Market*” tahun 2018.
6. Panitia Pekan Olahraga dan Seni Ma’arif Nasional tahun 2018.
7. Panitia Indonesia Color Run Rampal tahun 2018.

Aktivitas dan Pelatihan:

1. Peserta Pelatihan Makalah dan Teknik Presentasi tahun 2015.
2. Peserta Seminar Nasional Fakultas Ekonomi “Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” tahun 2015.
3. Peserta Develop and Practice of Marketing tahun 2015.
4. Peserta Seminar Nasional YoungPreneur tahun 2015.
5. Peserta Manasik Haji Pusat Ma’had Al-Jami’ah UIN Malang tahun 2015.
6. Peserta OPAK tahun 2015.
7. Peserta lomba Essay Buaya Se-Malang Raya tahun 2015.
8. Peserta kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan tahun 2015.
9. Peserta kegiatan Orientasi Jurusan Manajemen tahun 2015.
10. Peserta Seminar *National & Creativepreneur Festival* tahun 2015.
11. Peserta Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA) XIII tahun 2015.
12. Peserta Seminar Nasional Tirakat Penelitian tahun 2015.
13. Peserta *Broadcast Training and Competition* 2016 III Se-Malang Raya.
14. Peserta Pelatihan Kader Dasar (PKD) XIII tahun 2016.
15. Peserta Pelatihan *Online Research Skills* Perpustakaan Pusat UIN Malang tahun 2016.
16. Peserta Seminar Nasional Ekonomi dengan tema “Menggagas Link-Match Branchless Banking Prgramme Menuju Inklusivitas Keuangan Syariah” tahun 2016.
17. Peserta Bedah Buku “Ad-Diwan At-Tamimy Hakikat Cinta Anti Galau” tahun 2016.
18. Peserta Seminar Nasional “Kemiskinan dan Radikalisme: Perspektif Sosio – Ekonomi dan Agenda Aksi” tahun 2016.
19. Peserta Lomba Essay Budaya Se-Malang Raya tahun 2016.
20. *Participant International Conference on Islamic Economics and Business (ICONIES)* tahun 2016.

21. Peserta Sosialisasi Peluang dan Tantangan Industri Keuangan Non Bank Syariah di Indonesia tahun 2017.
22. Peserta Open Casting Sitkon Se-Malang Melintang tahun 2017.
23. Peserta MC Simfoni Training Action Se-Malang Raya tahun 2017.
24. Peserta Seminar Internasional “*Optimizing Indonesia’s Potential Toward The World Halal Lifestyle Center*” tahun 2017.
25. Peserta Temilnas XVI FoSSEI “*Optimizing Indonesia’s Potential Toward The World Halal Lifestyle Center*” tahun 2017
26. Peserta Lomba Karya Tulis Mbangundeso tahun 2017.
27. Peserta Simfoni Training Action (STATION) “Train Yourself to be MC” tahun 2017.
28. Peserta Seminar Nasional Kebijakan dan Penanggulangan Kejahatan Pedofilia tahun 2017.
29. Pelatihan *Statistical Package for the Social Sciencess (SPSS) Training Program/ Regression and Path* tahun 2018.
30. Peserta Sertifikat Workshop: Penulisan Skripsi Integrasi Sains dan Islam tahun 2018.
31. Peserta Pertukaran Pemuda Antar Negara Dan Kapal Pemuda Nusantara Provinsi Jawa Timur tahun 2018.
32. Peserta Pelatihan Program Akuntansi MYOB tahun 2018.
33. Peserta Relaunching Galeri Investasi Syariah dan Sosialisasi Pasar Modal 2018.

Malang, 10 November 2018

Muhammad Ihsan Wijaya

BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Ihsan Wijaya

NIM/Jurusan : 15510004/Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	9 Juli 2018	Pengajuan Outline	1.
2	27 Juli 2018	Penyerahan Proposal	2.
3	30 Juli 2018	Revisi Bab I, II, III	3.
4	31 Juli 2018	Acc Proposal	4.
5	31 Agustus 2018	Seminar Proposal	5.
6	2 September 2018	Revisi Bab I, II, III	6.
7	15 Oktober 2018	Konsultasi Bab IV dan V	7.
8	22 Oktober 2018	Revisi Bab IV dan V	8.
9	29 Oktober 2018	Revisi Bab IV dan V	9.
10	5 November 2018	Revisi Bab IV dan V	11
11	28 November 2018	ACC Bab IV dan V	12

Malang, 28 November 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP. 196708162003121001

LAMPIRAN 9: Surat Keterangan Penelitian

 **Bank Muamalat**

SURAT KETERANGAN

Tanggal : Surabaya, 16 Oktober 2018
No : 033 /BMI-MSY/Sket/X/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizma
Jabatan : Branch Manager
NIK : 19950010

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ihsan Wijaya
NIM : 15510004

Telah melakukan penelitian di Bank Muamalat Indonesia KCU Mas Mansyur Surabaya tanggal 7 Mei 2018 – 1 Oktober 2018

Demikian surat ini dibuat sebagai salah satu syarat penyelesaian Tugas Akhir.

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk
CABANG MAS MANSYUR


Bank Muamalat
CABANG MAS MANSYUR
Rizma
Branch Manager

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Cabang Surabaya Mansyur
Jl KH. Mas Mansyur No. 171
Surabaya Indonesia
T +62 (31) 3545250
F +62(31) 3555057
www.muamalatbank.com

MAULANA MALIK IBRAHIM NEGERI
PUSAT PERPUSTAKAAN