

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

(STUDI EMPIRIS PADA SANTRI KARYA YAYASAN DAARUT TAUHID BANDUNG)



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH**

**IMAN ARYADI**

**01390991**

**PEMBIMBING**

**SYAFIQ MAHMADAH, S.Ag., M.SI**

**SUNARSIH, S.E., M.SI**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM  
JURUSAN MU'AMALAH  
FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2008**

**Syafiq Mahmadah, S.Ag., M.Si**

Dosen Fakultas Syari'ah  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi  
Saudara Iman Aryadi

Kepada Yth,  
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka selaku dosen pembimbing saya berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : **Iman Aryadi**  
NIM : **01390991**  
Judul : **“Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Santri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)”**

sudah dapat diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Muharram 1429 H  
24 Januari 2008 M

Pembimbing I

H. Syafiq M. H. S. Ag. M. Ag  
NIP. 150 282 012

**Sunarsih, S.E., M.Si**  
Dosen Fakultas Syari'ah  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi  
Saudara Iman Aryadi

Kepada Yth,  
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka selaku dosen pembimbing saya berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : **Iman Aryadi**  
NIM : **01390991**  
Judul : **“Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Santri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)”**

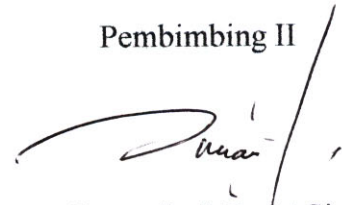
sudah dapat diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Muharram 1429 H  
24 Januari 2008 M

Pembimbing II



**Sunarsih, S.E., M.Si**  
NIP. 150 292 259



## ABSTRAK

Banyak bukti yang menyatakan bahwa agama mempengaruhi tingkah laku dan kinerja ekonomi baik pada tingkat individu, kelompok, atau bangsa. Salah satu lembaga yang berlandaskan agama dan menjadi pusat perhatian adalah pondok pesantren Daarut Tauhiid yang berkembang dan merambah ke berbagai macam segmentasi bisnis. BAPENAS (Badan Perencanaan Nasional) pun menjadikan pesantren Daarut Tauhiid sebagai pesantren percontohan nasional tidak hanya karena nuansa spiritualitas (agama dalam arti sempit), juga kontribusi sosial dan ekonominya pada masyarakat sekitarnya.

Perkembangan yayasan dan bisnis yang dipimpin oleh Abdullah Gymnastiar ini pun menjadi menarik perhatian, berbagai pertanyaan muncul seperti, kenapa bisnis yang "berlabel" manajemen qalbu ini sedemikian rupa berkembang (tidak hanya menjadi salah satu pusat bisnis, juga menjadi "bengkel akhlak"), apakah memang karena kepemimpinannya, sistem kerja, lingkungan yang kondusif, atau motivasi para karyawannya.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalah secara parsial dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Subjek (sampel) dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Metode penarikan sampel *purposive sampling*. Data diperoleh melalui data primer dengan cara membagikan angket juga ditambah dengan wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh melalui catatan dan profile yayasan daarut tauhiid juga informasi dari berbagai sumber lain. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda.

Hasilnya, secara parsial ataupun bersama-sama ternyata motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai t-hitung setiap variabel (akidah = 0,857, ibadah = 0,288 dan muamalah = 0,971) dibandingkan dengan t-tabel (2,0395) atau t-hitung < 2 dan F-hitung sebesar 1,935 lebih kecil dari 4. Atau tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,14.

Tidak berpengaruhnya motivasi spiritual terhadap kinerja sangat wajar karena motivasi spiritual sudah menjadi kultur dan karakter santri karya yayasan DT. Hal lain yang patut diduga dan perlu mendapat perhatian serius adalah faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan Yayasan yang perlu dirubah menjadi lebih kondusif dan desentralistik. Kebutuhan spiritual yang paling tinggi dalam hirarki Maslow sudah terpenuhi oleh santri DT. Namun kebutuhan rasa aman (kontrak kerja), fisiologis (kebutuhan primer), kebutuhan sosial (kepemimpinan AA Gym) kurang terpenuhi. Hal tersebut sangat manusiawi dan merupakan fitrah manusia karena sedangkan yang membedakan dengan organisasi atau perusahaan konvensional adalah niat dan cara pendekatannya.

Kata Kunci : Agama, Motivasi Spiritual, Kinerja



## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Iman Aryadi

NIM : 01390991

Jurusan- Prodi : Mu'amalat- Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Santri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote serta daftar pustaka. Dan apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

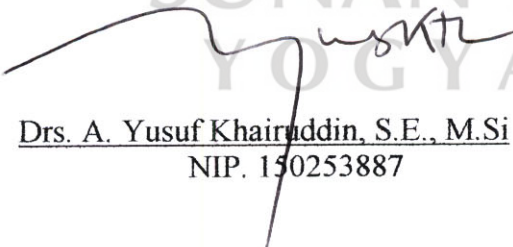
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*


Yogyakarta, 7 Muharram 1429 H

16 Januari 2008 M

Mengetahui,  
Ketua Prodi Keuangan Islam

Penyusun,

  
Drs. A. Yusuf Khairuddin, S.E., M.Si  
NIP. 150253887

  
Iman Aryadi  
NIM. 01390991

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.00.9/015/2008

Skripsi Berjudul : "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Santri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)"

Yang dipersiapkan oleh,

Nama : Iman Aryadi  
Nomor Induk Mahasiswa : 01390991  
Telah dimunaqosyahkan pada : Rabu, 7 Mei 2008  
Nilai Munaqosyah : 91 (A-)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM MUNAQOSYAH**

Ketua Sidang




H. Syafiq M. H., S. Ag., M. Ag.  
NIP. 150 282 012

Penguji I

Penguji II



M. Yazid Afandi, S. Ag. M. Ag  
NIP. 150 331 275



Joko Setyono, S.E., M.Si  
NIP. 150 321 647

Yogyakarta, 7 Mei 2008

FAKULTAS SYARI'AH

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

DEKAN



Drs. Yudian Wahyudi, M.A. Ph.D.  
NIP. 150 240 524

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

*KUPERSEMBAHKAN KARYA TULIS INI UNTUK*

*ORANG TUA KU*

*MOHON MAAF ATAS SEGALA KEKHILAFANKU*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله  
اللهم صل وسلم على خاتم النبيين سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين وعلى اله  
وأصحابه أجمعين, أما بعد:

Syukur Alhamdulillah, skripsi ini dapat disusun selesai berkat rahmat hidayah dan pertolongan Allah swt. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw, yang telah membimbing kita sehingga dapat merasakan indah dan nikmatnya Islam.

Alhamdulillah skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA SANTRI KARYA YAYASAN DAARUT TAUHID BANDUNG)”** ini dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu di Fakultas Syari'ah jurusan Mu'amalah pada program studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan selesainya skripsi ini, penyusun menyadari bahwa semua ini terwujud berkat adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr H. M. Amin Abdullah, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staffnya yang membantu proses penyusunan skripsi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Yudian Wahyudi, M.A. Ph.D. selaku Dekan Fakultas Syari'ah beserta staffnya yang telah membantu proses penyusunan skripsi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Syafiq Mahmadah, S.Ag., M.Ag selaku dosen pembimbing I dan Ibu Sunarsih, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Drs. A. Yusuf Khairuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Keuangan Islam.

5. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen Fakultas Syari'ah yang telah banyak memberikan sumbangan ilmu kepada penyusun.
6. Kang Freddy Rizaldy, jajarannya dan santri karya Yayasan Daarut.
7. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan do'a dan restu serta dukungan moril maupun spirituil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Ei dan Tth yang baik hati yang selalu menemani dikala suka dan duka.
9. Azizi, Bang Dino, Dan2, M3, Anam , dan yang telah bersedia menemani, memberikan masukan dan ide-idenya sehingga skripsi ini dapat tersusun.
10. Keluarga besar Keuangan Islam I angkatan 2001 yang selalu kompak
11. Almarhumah Ibu Broto dan keluarga maafkan atas segala kekhilafanku
12. Temen-temen FoSSEI dan ForSEI
13. Boas, Mas Oot, Wendy, Ajeng, Ana, Mas Sony Keluarga Besar Pak Kardi terima kasih atas bantuan, sumbangan dan kesabarannya.
14. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah swt memberikan balasan atas jasa-jasa mereka semua dengan kebaikan yang berlipat ganda. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, penyusun dengan senang hati menerima saran dan kritik dari semua pihak. Akhir kata penyusun berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 7 Mei 2008

Penyusun



Iman Aryadi

NIM. 01390991

**MOTTO**

**من عرف نفسه فقد عرف ربه**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 Tahun 1987 dan no. 0543b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	-	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša'	ʔ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥa'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ʔ	ze (dengan titik di atas )
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	Fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof dipakai di awal kata
ي	ya'	y	ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	a	a
—	Kasrah	i	i
—	Dammah	u	u

Contoh:

كتب - *kataba*                      يذهب - *yazhabu*  
سئل - *su'ila*                      ذكر - *zukira*

## 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى	Fathah dan ya	ai	a dan i
و	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف - *kaifa*                      حول - *haulā*

## C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى	Fathah dan alif atau alif Maksūrah	ā	a dengan garis di atas



ي	Kasrah dan ya	ī	i dengan garis di atas
و	dammah dan wawu	ū	u dengan garis di atas

Contoh:

قال - *qāla*

قيل - *qīla*

رمى - *ramā*

يقول - *yaqūlu*

#### D. Ta' Marbuṭah

Transliterasi untuk ta' marbuṭah ada dua:

##### 1. Ta Marbuṭah hidup

Ta' marbuṭah yang hidup atau yang mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah (t).

##### 2. Ta' Marbuṭah mati

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)

Contoh: طلحة - *Ṭalhah*

3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbuṭah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbuṭah itu ditransliterasikan dengan ha' atau h

Contoh: روضة الجنة - *raudah al-Jannah*

### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا - *rabbanā*

نَعْمَ - *nu'imma*

### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh qamariyyah.

#### 1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Cotoh : الرَّجُلُ - *ar-rajulu*

السَّيِّدَةُ - *as-sayyidatu*

#### 2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyyah, kata sandang

ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-)

Contoh: القلم - *al-qalamu*                      الجلال - *al-jalālu*  
                 البديع - *al-badī'u*

### G. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

شيعى - *syai'un*                      امرت - *umirtu*  
النوء - *an-nau'u*                      تأخذون - *ta'khuzūna*

### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وإن الله هو خير الرازيق - *Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn*



- I. Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

وما محمد إلا رسول - *wa mā Muhammadun illā Rasūl*

إنّ أوّل بيت وضع للناس - *inna awwala baitin wudi'a linnāsi*

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

نصر من الله وفتح قريب - *naṣrun minallāhi wa fathun qarīb*

لله الأمر جميعاً - *lillāhi al-amru jamī'an*

- J. Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transiterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
NOTA DINAS .....	ii
ABSTRAK .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
PENGESAHAN .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
MOTTO .....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	xi
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
D. Telaah Pustaka .....	6
E. Kerangka Teoritik .....	13
F. Hipotesis Penelitian .....	17
G. Paradigma Penelitian .....	20
H. Metode Penelitian .....	21
I. Sistematika Pembahasan .....	34

BAB II	LANDASAN TEORI .....	35
	A. Motivasi .....	35
	1. Pengertian .....	35
	2. Teori-teori Motivasi .....	37
	3. Spiritual dan Agama .....	47
	4. Motivasi Spiritual .....	54
	5. Motivasi Spiritual dalam Islam .....	56
	6. Motivasi Akidah, Ibadah dan Mumalah .....	68
	B. Kinerja .....	92
	1. Pengertian .....	92
	2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	94
BAB III	GAMBARAN UMUM YAYASAN DAARUT TAUHIID .....	102
	A. Sejarah Pondok Pesantren Daarut Tauhiid dan Yayasan .....	102
	B. Visi dan Misi Yayasan Daarut Tauhiid .....	106
	C. Karakter dan Konsep Yayasan Daarut Tauhiid .....	107
	D. Enam Langkah Manajemen Daarut Tauhiid .....	110
	E. Konsep Budaya Daarut Tauhiid .....	111
	F. Program Unggulan .....	114
	G. Mitra Daarut Tauhiid .....	115
	H. Alamat Pesantren Daarut Tauhiid .....	115
	I. Strukur Yayasan Daarut Tauhiid .....	117
	J. Manfaat PP Daarut Tauhiid .....	118
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	122
	A. Deskripsi Rspoden (Karyawan dan Pimpinan) .....	122
	1. Unit Kerja .....	123



2. Jenis Kelamin .....	124
3. Tingkat Usia .....	125
4. Pendidikan .....	126
5. Pernikahan .....	127
6. Tanggungan .....	127
7. Lama Bekerja .....	128
B. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	129
1. Uji Validitas .....	129
2. Uji Reliabilitas .....	134
C. <i>Screening data</i> .....	135
1. Normalitas .....	135
2. <i>Oulier Data</i> .....	136
D. Uji Asumsi Klasik .....	138
1. Uji Normalitas .....	138
2. Uji Heterokedastisitas .....	139
3. Uji Autokorelasi .....	140
4. Uji Multikolineritas .....	141
E. Regresi Linear Berganda .....	143
1. Pengujian Hipotesisi Pertama .....	144
2. Pengujian Hipotesisi Kedua .....	144
3. Pengujian Hipotesisi Ketiga .....	145
4. Pengujian Hipotesisi Keempat .....	145

F. Intrepretasi Hasil Analisis.....	145
1. Motivasi Akidah terhadap kinerja .....	145
2. Motivasi Ibadah terhadap kinerja.....	146
3. Motivasi Muamalah terhadap kinerja .....	147
4. Motivasi Spiritual terhadap kinerja.....	148
5. Kinerja .....	150
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>152</b>
A. Kesimpulan .....	152
B. Saran .....	154
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>155</b>
 <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Surat pengantar angket	
2. Surat pemberitahuan penelitian	
3. Angket	
4. Tabulasi data	
5. Hasil regresi	
6. Curriculum vitae	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Rangkuman Penelitian .....	9
<b>Tabel 1. 2</b> kisi Pembuatan dan Pengembangan Angket .....	26
<b>Tabel 1. 3</b> Pengukuran Autokorelasi.....	32
<b>Tabel 2. 1</b> Tabel Teori Motivasi Herzberg.....	42
<b>Tabel 2. 2</b> Rangkuman Teori Dimensi Agama.....	52
<b>Tabel 2. 3</b> Rangkuman Teori Tujuh Dimensi Agama .....	53
<b>Tabel 4. 1</b> Responden Santri Karya Berdasarkan Unit Kerja.....	123
<b>Tabel 4. 2</b> Responden Pimpinan Berdasarkan Unit Kerja.....	124
<b>Tabel 4. 3</b> Reponden Santri Karya Berdasarkan Jenis Kelamin .....	124
<b>Tabel 4. 4</b> Respoden Pimpinan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	124
<b>Tabel 4. 5</b> Reponden Santri Karya Berdasarkan Tingkat Usia .....	125
<b>Tabel 4. 6</b> Reponden Pimpinan Berdasarkan Tingkat Usia .....	125
<b>Tabel 4. 7</b> Respoden Santri Karya Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	126
<b>Tabel 4. 8</b> Respoden Pimpinan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	126
<b>Tabel 4. 9</b> Respoden Santri Karya Berdasarkan Tingkat Pernikahan .....	127
<b>Tabel 4. 10</b> Respoden Pimpinan Berdasarkan Tingkat Pernikahan .....	127
<b>Tabel 4. 11</b> Respoden Santri Karya Berdasarkan Tanggungan .....	127
<b>Tabel 4. 12</b> Respoden Pimpinan Berdasarkan Tanggungan.....	128
<b>Tabel 4. 13</b> Responden Santri Karya Berdasarkan Lama Kerja.....	128
<b>Tabel 4. 14</b> Responden Pimpinan Berdasarkan Lama Kerja.....	128
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Akidah.....	130



<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ibadah .....	131
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Muamalah.....	132
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	133
<b>Tabel 4. 19</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	134
<b>Tabel 4. 20</b> Uji Normalitas data Nilai K-S.....	135
<b>Tabel 4. 21</b> Hasil Olah Uji Normalitas Nilai K-S .....	136
<b>Tabel 4. 22</b> Data Outlier.....	137
<b>Tabel 4. 23</b> Uji Autokorelasi.....	141
<b>Tabel 4. 24</b> Uji Multikolinieritas.....	142
<b>Tabel 4. 25</b> Hasil Estimasi Model Regresi Linier Berganda .....	143

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan antara Variabel .....	20
Gambar 2.1 Klasifikasi Teori Motivasi .....	37
Gambar 2.2 Hirarki Maslow .....	38
Gambar 2.3 Teori Motivasi V Room .....	45
Gambar 2.4 Proses Pengukuran .....	47
Gambar 2.5 Hirarki Maslow yang direvisi .....	56
Gambar 3.1 Struktur Yayasan Daarut Tauhiid 2002-2007 .....	117
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	138
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	140



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Banyak bukti yang menyatakan bahwa agama mempengaruhi tingkah laku<sup>1</sup> dan dapat mempengaruhi kinerja ekonomi pada tingkat individu, kelompok, atau bangsa. Dalam buku *The Wealth of Nation*, Adam Smith juga berargumentasi bahwa keterlibatan agama sangat berpotensi pengaruhnya bagi para penganutnya.<sup>2</sup> Bahkan, agama menurut *Belzen* merupakan salah satu unsur penting suatu budaya yang mempunyai pengaruh dan harus dipertimbangkan, berupa nilai-nilai, sikap dan kebiasaan dalam kultur masyarakat.<sup>3</sup>

Permasalahan etika dan moral mendapat perhatian serius oleh berbagai kalangan, baik di negara-negara maju maupun di negara-negara berkembang. Etika dan moral, oleh ahli barat sering disebut sebagai akar dari spiritualisme,

---

<sup>1</sup>Iannaccone, Laurence R. 1998. "Introduction to the Economics of Religion," *Journal of Economic Literature* 36, no. 3: 1465–96 dalam Marcus Nolan, *Religion, Culture and Economic Performance*, Institute For International Economics mnoland@iie.com <http://www.iie.com/publications/wp/03-8.pdf>, akses 7 Febuari 2007, hlm.1. Khaldun pun memberikan argumentasinya tentang kehancuran sebuah Negara salah satunya dikarenakan penurunan penerapan nilai-nilai syariat ( Agama ) yang kemudian rumusnya disarikan Umar Chapra. lihat Umer Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam*. (Jakarta: GIP, 2001). hlm. 24.

<sup>2</sup>Anderson, Gary M. "Mr. Smith and the Preachers: The Economics of Religion in the Wealth of Nations," *Journal of Political Economy* 96, no. 5: 1066–88. dalam Marcus Nolan, *Religion, Culture and Economic...*, hlm.1.

<sup>3</sup> Belzen, J. A." *The cultural psychological approach to religion: contemporary debates on the object of the discipline. Theory & Psychology* 9 (2): 229-255 dalam Safiek Mokhlis *The Influence of Religion on Retail Patronage Behaviour in Malaysia* , A Thesis Submitted to the Faculty of Management in Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of philosophy University of Stirling, England (2006). hlm. 16.



yang diyakini sebagai panduan dan rambu-rambu yang efektif bagi umat manusia di dalam menjalankan kehidupan, supaya tidak terjerumus ke dalam kehancuran. Sebab etika dan moral mencegah manusia, memperturutkan hawa nafsunya.<sup>4</sup>

Zohar Marshal dalam bukunya *Spiritual Capital* memberikan *opening statement* “mengubah diri kita demi mengubah dunia“, itulah langkah pertama yang harus dilakukan oleh manusia jikalau bisnis bahkan hidupnya bisa berhasil secara jangka panjang.<sup>5</sup> Pendapat mereka dikuatkan oleh beberapa penelitian diantaranya yang dilakukan oleh *Gay Hendricks And Kate Ludeman* yang meneliti sukses sejumlah perusahaan besar yang menerapkan cara mencari keuntungan dan menebarkan kebaikan secara berbarengan. Hasil penelitian tersebut disebutkan dari 1.435 perusahaan yang masuk, ada 500 perusahaan terbaik dunia. Sebelas perusahaan dari 1.435 itu, yang digelar 11 *great companies*, ternyata dipimpin oleh *Chief Executive Officer* (CEO) yang profesional dan rendah hati. 11 pimpinan perusahaan itu rata-rata punya pendekatan spiritual dalam mengendalikan bisnisnya.<sup>6</sup>

Di samping itu penelitian *James Collins* dan *Jerry Poras*, dua profesor bisnis dari *Stanford University*, yang meneliti *American Express*, *Boeing*,

---

<sup>4</sup>Danah Zohar dan Ian Marshal, *Spiritual Capital*, Cet.ke-1 (Bandung: Mizan, 2005), hlm. xxiii, konsep Honesty, Integrity, Reliability, (Promise Keeping) Loyalty, Respect, Civility dan Courtesy merupakan diantara konsep-konsep yang dikembangkan dalam *bussines performance*.

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 21 Islam memerintahkan umatnya untuk memperbaiki diri sendiri, keluarga kerabat dan seterusnya hal ini sebagai upaya perubahan yang sistematis..

<sup>6</sup>“Survei Membuktikan Bisnis Tak Beretika Rawan Bangkrut,” <http://www.tribun-timur.com/view.php?id=32320&jenis=Front>, Minggu, 03-09-2006, akses 22 September 2006.

Citicorp, General Electric, Hewlett Packard, Johnson&Johnson, Marriot, Merck, Motorola, Procter & Gamble, Wal- Mart dan Walt Disney. Menurut Sudhamek, aspek spiritualitas perusahaan-perusahaan di atas dapat dilihat dari visi, misi dan nilai-nilai dasar yang diterapkan.<sup>7</sup>

Disamping fakta di atas ada hal yang cukup menarik dalam perkembangan masalah sosial di Barat. Pertama sekarang banyak kursus-kursus penanggulangan klinis atau alkohol berdasarkan spritual atau spiritual dan agama<sup>8</sup>, tidak hanya itu sekolah-sekolah menerapkan atau membuka "pusat" spiritualitas dan agama.<sup>9</sup> Yang cukup aneh adalah misalnya penanggulangan alkohol yang jelas-jelas membahayakan tapi di Barat masih dibolehkan padahal sangat merugikan kehidupan psikis dan sosial masyarakat. Ada kontra produktif, di sisi lain mereka membolehkan minuman alkohol di sisi lain ada terapi alkohol dengan spiritualitas dan agama untuk menyembuhkan ketergantungan terhadap alkohol. Inilah salah satu bukti spiritualitas yang tidak dituntun oleh Nur Ilahi.

Berbicara mengenai spiritualitas bisnis dalam konteks di Indonesia, yang merupakan mayoritas umat muslim seharusnya nilai-nilai spiritualitas

---

<sup>7</sup>*Ibid.*

<sup>8</sup>Spirituality and AA Practices J. Scott Tonigan Clinical Research Branch Center on Alcoholism, Substance Abuse, and Addictions (CASAA), University of New Mexico atau The Relationship Between Self-Efficacy and Spirituality in Recovering Homeless Men, North Carolina State University, [http://www.fis.ncsu.edu/grad\\_fellows/AGEP/images/posters/krystal%20Presentation.pdf](http://www.fis.ncsu.edu/grad_fellows/AGEP/images/posters/krystal%20Presentation.pdf), akses 11 Mei 2007.

<sup>9</sup>Diantaranya pada UCLA University *Spirituality in Higher Education Newsletter-April 2004*, Volume 1, Issue 1, page 1 dari [http://www.spirituality.ucla.edu/spirituality/reports/Astin\\_Liberal%20Education.pdf](http://www.spirituality.ucla.edu/spirituality/reports/Astin_Liberal%20Education.pdf), atau Religious and Spiritual Services for Students, Center for Ethics and Religious Affairs, University Park, PA 16802, (814) 863-1809, [ald101@psu.edu](mailto:ald101@psu.edu), akses 7 Mei 2007.



agama Islam "mewarnai" dunia bisnis sejak lama. Namun baru pasca reformasi hal tersebut baru bisa "berjalan" dan mengalami dinamika yang cukup pesat. Diantara yang menjadi pusat perhatian adalah fenomena pondok pesantren Darut Tauhid yang berkembang dan merambah ke berbagai macam segmentasi bisnis. BAPENAS (Badan Perencanaan Nasional) pun menjadikan pesantren Darut Tauhid sebagai pesantren percontohan nasional tidak hanya karena nuansa spiritualitas (agama dalam arti sempit), juga kontribusi sosial dan ekonominya pada masyarakat sekitarnya.<sup>10</sup>

Perkembangan bisnis yang di pimpin oleh Abdullah Gymnastiar ini pun menjadi menarik perhatian, berbagai pertanyaan muncul seperti kenapa bisnis yang "berlabel" manajemen qalbu ini sedemikian rupa berkembang, tidak hanya menjadi salah satu pusat bisnis, juga menjadi "bengkel akhlak", apakah memang karena kepemimpinannya, sistem kerja, lingkungan yang kondusif, atau motivasi para karyawannya.

Banyak faktor yang menjadikan kenapa sebuah entitas bisnis atau organisasi bisa berhasil. Namun yang jelas perilaku organisasi atau bisnis sebanyak lima puluh persen (50%) dipengaruhi oleh psikologi dan psikologi sosial<sup>11</sup> termasuk didalamnya tentang motivasi. Oleh sebab itu, penulis ingin

---

<sup>10</sup>Profile *Pesantren Daarut Tauhid, Wujud Pengembangan Komunitas Lokal dan Bisnis Berbasis Agama*, Direktorat Pengembangan Kawasan Khusus dan Tertinggal BAPPENAS (Badan Perencanaan Nasional) Oktober 2004 [kawasan.bappenas.go.id/kajian/data\\_kajian/daarut\\_tauhid.pdf](http://kawasan.bappenas.go.id/kajian/data_kajian/daarut_tauhid.pdf), akses juni 2006.

<sup>11</sup>Anshar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industridan organisasi* (Jakarta: UI Press, 2001). hlm. 24. juga dalam Johannes Papu, *Peran Psikologi dalam Perusahaan*, Team e-psikologi <http://www.e-psikologi.com/masalah/peran%20psikologi.htm> Jakarta, 1 Maret 2002, akses januari 2006.



melakukan klarifikasi ke lapangan dengan memfokuskan penelitian pada variabel motivasi spiritual dan kinerja karyawan Yayasan Daarut Tauhid dengan mengambil judul ”*Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Karyawan Pada Yayasan PP Daarut Tauhid).*”

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas dan untuk memperjelas arah penelitian, maka pokok masalahnya adalah :

1. Apakah motivasi aqidah, muamalah, ibadah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi aqidah, muamalah, Ibadah, berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Menjelaskan pengaruh motivasi aqidah, ibadah, dan muamalah secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan.
- b. Menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi aqidah, ibadah dan muamalah terhadap kinerja karyawan.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara ilmiah penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu ekonomi syari'ah terutama pengembangan sumber daya insani dan perusahaan serta menjadi rujukan penelitian selanjutnya.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan bagi yayasan PP Darut Tauhid serta pihak yang terkait di dalamnya dalam pengambilan kebijakan, khususnya mengenai peningkatan kinerja dan produktivitas para karyawan perusahaan.

## D. Telaah Pustaka

Istilah spritual dan agama sebenarnya berbeda namun sebagian orang ada yang mengasosiasikannya pada agama<sup>12</sup>. Dalam konteks Indonesia mengutip Muhammad Lawi Yusuf<sup>13</sup> dan Syahmuharnis dan Harry Sidharta<sup>14</sup> ternyata spiritualis dalam konteks umat Islam biasanya dan diasosiasikan dengan agama. Adapun referensi atau penelitian yang terkait dengan *spirituality* atau *agama* dengan kinerja atau ekonomi cukup banyak.

---

<sup>12</sup>Misalnya Ary Gynanjar konsep ESQ dengan memakai agama Islam,

<sup>13</sup>Muhammad Lawi Yusuf, Komentor, Kritik Dan Saran Terhadap Teori Karangan Ary Ginanjar Agustian <http://www.alwia.com/esq.html>, akses 27 Febuari 2007.

<sup>14</sup>Syahmuharnis dan Harry Sidharta, *Transcendental Quotient*, cet. Ke-1 (Jakarta: Republika, 2006), hlm 41.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan motivasi spiritual dan kinerja diantaranya disertasi Wibisono pada tahun 2002<sup>15</sup>. Variabel yang digunakan adalah variabel aqidah, ibadah dan muamalah. Penelitian yang dilakukan di bidang industri pada karyawan industri manufaktur Batamindo menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi spiritual : aqidah, ibadah dan muamalah terhadap kinerja religius, meskipun dalam penelitian ini variabel motivasi ibadah memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja religius.<sup>16</sup>

Penelitian lain yang dilakukan di Surabaya (dengan variabel yang sama) pada kawasan industri rungkut yang beragama muslim, menghasilkan sebuah kesimpulan yang menguatkan penelitian Wibisono bahwa motivasi muamalah memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja religius. Namun yang membedakannya adalah untuk variabel ibadah ternyata memiliki pengaruh positif. Penelitian Muafi ini dilakukan terhadap karyawan yang berbeda yaitu karyawan operasional dan karyawan non operasional dan hasilnya ternyata tidak ada perbedaan diantara kedua jenis karyawan tersebut. Hal ini memberikan bukti bahwa karyawan non operasionalpun merasakan pentingnya motivasi spiritual dalam meningkatkan kinerja religiusnya.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Chablullah Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja: karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur Di Batamindo Batam," disertasi doktor Universitas Airlangga (2002), hlm.117.

<sup>16</sup>Muafi "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius, Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya," *Jurnal Siasat Bisnis*, No. 8, Vol. 1 (2003), hlm.8.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 13-14.



Penelitian lain yang berkaitan dengan motivasi spiritual dan kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Abdussalam DZ mengenai sikap beragama dan produktivitas pengusaha kecil yang berada di Cirebon, penelitiannya menyimpulkan bahwa sikap beragama (secara parsial maupun simultan) terdapat hubungan yang kuat dengan produktivitas pengusaha pada industri kecil di kabupaten Cirebon.<sup>18</sup>

Di luar negeri penelitian baik itu berbentuk riset lepas lapangan, Perusahaan, bahkan level negara sudah banyak, diantaranya Marcus Noland, *Religion, Culture and Economic Performance* dengan variabel sebagai berikut *total factor productivity, per capita gdp growth religiosity, cultural, need to achieve, power distance index, uncertainty avoidance index, individualism-collectivism index, masculine-feminine index long-term orientation index, raised religiously, attends religious services at least once a week, dan does not believe in god*. Penelitian ini dilakukan di beberapa Negara. Risetnya menyimpulkan diantaranya bahwa *there are correlations between religious affiliation, the intensity of religious belief, and indicators of cultural tendencies*.<sup>19</sup> Dibawah ini rangkuman penelitian berkenaan dengan agama dan spiritualitas yang dirangkum oleh penulis:

---

<sup>18</sup>Abdus Salam DZ, "Sikap Beragama dan Produktivitas Pengusaha Kecil dalam Membangun Perekonomian Cirebon" *Jurnal Holistik, Jurnal of Islamic Social and Science, Redaksi PSM (Pusat Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat) STAIN Cirebon Jawa Barat*, Vol. 05 ,No.01 (2004), hlm. 113.

<sup>19</sup>Marcus Nolan, *Religion, Culture and Economic Performance*, Institute For International Economics mnoland@iie.com, hlm. 26 <http://www.iie.com/publications/wp/03-8.pdf>, akses 7 Febuari 2007.

Tabel 1.1  
Rangkuman Penelitian Berknaan  
dengan Spiritualitas dan Kinerja

Peneliti Tema penelitian	Keterangan Metode, Variabel dan lain-lain
<p>1 Whisono, Chabtlillah Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam 2005</p>	<p>Kuesioner Interview  ( Independen Variabel ) Motivasi Aqidah, Motivasi Ibadah, Motivasi Muamalat (Dependent Variabel ) Kinerja Yang Religius Structural Equation Modelling (SEM) Second Order Confirmatory motivasi aqidah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja yang religius. Ibadah berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja yang religius, Muamalat berpengaruh langsung positif terhadap kinerja yang religius, pengaruh aqidah, ibadah, muamalat terhadap kinerja karyawan didapat hasil bekerja dan berproduksi yang dominan</p>
<p>2 Abdussalam D Sikap Beragama dan Produktivitas Pengusaha Kecil yang Berada di Cirebon 2004</p>	<p>Kuesioner ( Independent Variabel ) Pengetahuan, Pemahaman, Pengalaman (Dependent Variabel ) Produktivitas –Profitabilitas Regresi Terdapat hubungan antara Sikap beragama (parsial/simultan) dengan produktivitas</p>
<p>3 Marcus Noland Religion, Culture and Economic Performance</p>	<p>Data Cross Section Total Factor Productivity, Per Capita GDP Growth religiosity, Cultural, Need to Achieve, Power Distance Index, Uncertainty Avoidance Index, Individualism-Collectivism Index, Masculine-Feminine Index Long-term Orientation Index, Raised Religiously, Attends Religious Services at Least Once a Week, Does Not Believe in God, Regresi</p>



		there are correlations between religious affiliation, the intensity of religious belief, and indicators of cultural tendencies
4	<i>Bali Endangered Paradise? Tri Hita Karana and the Conservation of the Island's Biocultural Diversity</i> <i>Anak Agung Gede Agung</i>	Regresi Multivariat Analisis Korelasi Kanonikal Kebudayaan Bali Sudah Menuju tahap Erosi. Hub. Manusia dgn Alam 60 %. Dengan Manusia 40-45 %. Manusia dengan 90-95 %
5	<i>Spiritual Leadership and Organizational Performance : An Exploratory Study</i> <i>Louis W Fry and Laura L Matherly</i> <i>Tarleton State University</i>	Kuesioner 3 Dimension <i>Spiritual Leadership</i> dan 2 dimension : <i>spiritual survival/wellbeing</i> <i>Vision, Altruistic Love, Hope/Faith, Meaning/Calling, Membership, Organizational Commitment, Productivity, % Sales Growth, Distributor Profit</i> <i>The Amos 4.0 SEM</i> ( <i>Structural Equation Modeling</i> )
6	<i>Religion in Macroeconomics " A Quantitative Analysis of Weber's Thesis</i> <i>Tiago V Cavacani , Stephen I Parente, Rui Zhao</i> <i>2003</i>	<i>Tecnology, Endowments, Preferences, Demographics: Competitive Equilibrium : Profit Maximization, Utility Maximization, Market Clearing</i> <i>Ekonometri</i>
7	<i>Spiritual Leadership and Strategic Scorecard Model of Performance Excellence : The Case of Tomasso Corporation</i> <i>Laura L. Matherly, Ph.D. Tarleton State University</i> <i>matherly@tarleton.edu</i> <i>Louis W. Fry, Ph.D. Tarleton State University – Central</i> <i>Texas 1901 South Clear Creek Road Killeen, TX 76549</i> <i>lwf@tarleton.edu</i> <i>J-Robert Quimet, Ph.D. Chairman and CEO Holding</i> <i>O.C.B. Inc. and Quimet-Tomasso Inc. Jourimet-ocb@qc.aira.com</i>	Kuesioner <i>Spiritual Leadership</i> A. <i>Vision</i> B. <i>Hope/Faith</i> <i>Altruistic Love</i> <i>Spiritual Survival/Well Being</i> <i>Meaning/Calling</i> <i>Membership</i> <i>Organizational Outcomes</i> <i>Organizational Commitment</i> <i>Productivity</i>
8.	<i>Spirituality at Work : An Exploratory Sociological Investigation of The Ford Motor Company</i>	<i>Grounded theory approach</i> <i>One on One semi Structured Qualitative Interviews</i>



	<p><i>Timothy James Bowman</i>  <i>A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirement for the degree of doctor of Philosophy</i>  <i>The London School of Economics and Political Science</i>  <i>2004</i></p>	<p><i>Extensive one-on-one unplanned discussion</i>  <i>Extensive participant observation and ethnography</i>  <i>The Inclusion of the Resudy od selecty independent corporate studies</i>  <i>Spiritual family help to understand the reltity of industrial organization as practiseset at Ford</i></p>
9.	<p><i>Spirituality at Work:</i>  <i>A Conceptualization and Measure</i>  <i>Donde P. Ashmos&amp;Dennis Duchon</i>  <i>Division of Mangemeng &amp; Marketing</i>  <i>The University of Texas at San Antonio</i>  <i>San Antonio, Texas 78249-0634 210-458-5377</i></p>	<p><i>Questionaire</i>  <i>three-dimensional conceptualization of spirituality</i>  <i>the inner life, meaningful work, and community</i>  <i>the Maximum Likelihood extraction method with a varimax rotation</i></p>
10	<p><i>Spiritual leadership (Fry, 2003)</i></p>	<p><i>Vision Hope/Faith Altruistic Love: Trust/Loyalty Forgiveness/ Acceptance/ Gratitude Integrity Honesty</i>  <i>Courage Kindness Empathy/ Compassion Patience/ Meekness/ Endurance/ Excellence Fun</i></p>
11.	<p><i>Workplace spirituality (Giocalone &amp; Jurkiewicz, 2003)</i></p>	<p><i>Honesty Forgiveness Hope Gratitude Humility Compassion Integrity</i></p>
12	<p><i>Religion (Smith, 1991; Kriger &amp; Hanson, 1999)</i></p>	<p><i>Vision of Service/ Letting Go of Self Honesty Veracity/Truthful-ness Charity Humility Forgiveness</i>  <i>Compassion Thankfulness/ Gratitude</i></p>
13.	<p><i>Character ethics &amp; education (Josephson, 2002)</i></p>	<p><i>( Trustworthiness ) Honesty , Integrity, Reliability</i>  <i>(Promise Keeping) Loyalty, Respect, Civility, Courtesy, Decency, Dignity, Autonomy, Tolerance, Acceptance</i>  <i>( Responsibility ) accountability Excellence Diligence</i>  <i>( Perseverance ) Continuous, Improvement</i>  <i>( Fairness ) Process Impartiality Equity Caring Citizenship</i></p>
14.	<p><i>Positive psychology (Snyder &amp; Lopez, 2001)</i></p>	<p><i>Optimism, Hope, Humility Compassion, Forgiveness Gratitude, Love, Altruism, Empathy, Toughness, Meaningfulness, Humor,</i></p>
15.	<p><i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderator Elos Kerja Spiritual: Studi Empiris pada P.T. Semen Gresik (Persero) Tbk</i></p>	<p><i>teori motivasi Maslow yaitu teori kebutuhan manusia yang meliputi: Physiological needs (kebutuhan fisiologis), Security and safety needs (kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja), Social needs (kebutuhan sosial), Esteem needs (kebutuhan penghargaan), dan Self actualization needs (kebutuhan aktualisasi diri). Sedangkan konsep kinerja didasarkan pada quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personel qualities. Adapun elos kerja spiritual yang peneliti jadikan sebagai variabel moderating didasarkan pada nilai kejujuran (shiddiq), kepercayaan (amanah), kecerdasan (fathonah), penyampaian kebenaran (tabligh).</i></p>

Dirangkum dari berbagai sumber

Penelitian berkenaan dengan kinerja karyawan dan perusahaan telah banyak dilakukan, penilaian dan indikator yang dibangun didasarkan pada teori dan karakter dari objek penelitian.<sup>20</sup> Misalnya, tesis, "pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pada unit pelaksana teknis dinas sosial propinsi Jawa Timur." Pengukuran kinerja didasarkan pada indikator faktor kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerjasama.<sup>21</sup> Kemudian Ahmad Rajaul Masrur dalam tesisnya yang berjudul "Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Wilayah Jawa Timur"<sup>22</sup> mempunyai indikator kinerja sesuai dengan karakter sebagaimana bangkir yaitu Transaksi harian, Pelayanan nasabah, Budaya sifat, Kualitas kerja, Keandalan, Pemecahan masalah, Inisiatif, kerjasama, komunikasi dan kedisiplinan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Wibisono dan Muafi serta merupakan rekomendasi dari penelitian sebelumnya yaitu mencari suasana kerja yang cukup atau dianggap sangat kental dengan nuansa agamanya sehingga

---

<sup>20</sup> Ada enam metode penilaian kinerja karyawan: *Rating Scale*, *Checklist*, Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), Metode peninjauan lapangan (*field review method*), Tes dan observasi prestasi kerja serta *Method ranking*. T. Hani Handoko dalam Muhammad Toyib, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Timah Pangkal Pinang Bangka Sumatera Selatan," tesis magister sains Universitas Airlangga Surabaya (1998), hlm. 21-22.

<sup>21</sup> Dewi Ma'rifah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur," tesis magister sains Universitas Airlangga Surabaya (2004), hlm. 48.

<sup>22</sup> Ahmad Rajaul Masrur A.I.D, "Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Wilayah Jawa Timur." tesis magister sains Universitas Airlangga Surabaya (2003), hlm. 28.



lebih dapat diamati secara lebih realistis.<sup>23</sup> DT merupakan salah satu yang mendekati kriteria tersebut indikasinya bisa dilihat dari visi, misi, program dan kultur yang ada. Dilihat dari tempat penelitian terdahulu ternyata dilakukan pada perusahaan umum atau tidak dilatar belakangi oleh agama. Berdasarkan variabel, ada perbedaan Variabel dependennya dirubah menjadi kinerja karyawan karena kinerja religius bersifat multi dimensional dan sangat luas. Perbedaan lain dari metode pengambilan data dari penelitian ini adalah adanya wawancara dan observasi yang berguna memperdalam pengamatan fenomena di lapangan.

## E. Kerangka Teori

### 1. Motivasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.<sup>24</sup> Pengertian motivasi menurut *International Dictionary of Management* tidak hanya diartikan sebagai<sup>25</sup> kebutuhan ekonomis semata tapi juga non materil seperti yang dengan suka hati bekerja terus sekalipun orang-orang tersebut sudah tidak lagi

---

<sup>23</sup> Muafi "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan...", hlm. 15.

<sup>24</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hlm. 666.

<sup>25</sup> Anwari, "Motivasi: Perangkat Analisis untuk Para Manajer," *Majalah Usahawan* No. 12 Tahun. XXIX (Desember, 2000), hlm. 35.

membutuhkan uang dan materi. Dalam Islam motivasi menurut Wibisono<sup>26</sup> dan Miftah Farid<sup>27</sup> adalah niat, dan niat tersebut hanya untuk ibadah kepada Allah.

## 2. Spiritual

Spiritual berasal dari kata spirit yang artinya semangat, jiwa, atau roh. Sedangkan spiritual segala sesuatu yang berhubungan atau bersifat kejiwaan, rohani atau batin<sup>28</sup>. Pada kenyataan konsep spiritualitas menjadi luas senada dengan tuntutan Islam yang kaffah dan Pemahaman spiritual agama yang lebih komprehensif dan integral tidak hanya di ritual Ibadah (*the practise consequence*) atau *belief, ideology, doctrinal, Philosophical* atau kita menyebutnya aqidah tapi juga dalam *the consequence dimension (the ethical-consequential)* atau disebut dimensi akhlak, *The knowledge dimension (the intellectual side of religion)* atau dimensi ilmu, dan *the expectation experience (pengalaman keagamaan)*<sup>29</sup>

<sup>26</sup> Chablullah Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja...", hlm. 35.

<sup>27</sup> Miftah Farid, *Pokok-Pokok Ajaran Islam*, cet. ke-7 (Bandung:Pustaka,1995), hlm. 92.

<sup>28</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ..., hlm.960.

<sup>29</sup> Inilah sebuah teori yang menurut Ancok dalam tingkat tertentu hampir sama dengan Islam yakni *five dimension of religion* yang termashur dipakai oleh para peneliti untuk mengukur fenomena agama.



### 3. Aqidah, Ibadah dan muamalah <sup>30</sup>

Konsep spiritualitas bermacam-macam namun agama Islam sebagaimana menurut Abul A'la Maududi bahwa sistem spiritual Islam terdiri akidah, syari'ah, ibadah, muamalah dan akhlak. Namun dalam variabel akhlak tidak dipakai<sup>31</sup>. Aqidah adalah kepercayaan dasar dan keyakinan pokok, syariah adalah kumpulan norma Islam untuk menata kehidupan manusia, baik dalam hubungannya dengan Allah (ibadah) maupun dengan manusia (Muamalah) <sup>32</sup> Sistem spiritualitas ini dimasukkan pada motivasi atau niat yang terimplementasikan dalam rutinitas pekerjaan sehari-hari dan sesuai dengan lima variabel *observed* sesuai atau dengan lima dimensi religi *Glock and Stark's*.<sup>33</sup>

<sup>30</sup> Menurut Ancok Klasifikasi ini hampir sama dengan teori Glark and Stark tentang *five dimension of religion*, the intellectual, the ethical-consequential, the ritual, and the experiential lihat pada [http://en.wikipedia.org/wiki/Psychology\\_of\\_religion](http://en.wikipedia.org/wiki/Psychology_of_religion)" atau Djamiludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami : Solusi Islam Atas Problem-problem Psikologi*, Cet.ke VI (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2005),hlm.66. atau *five "core dimensions"; the belief consequencethe, practise consequencethe, consequence dimension, The knowledge dimension, the expectation experience*, Sociology Hewett dalam [www.hewett.norfolk.sch.uk](http://www.hewett.norfolk.sch.uk), akses 10 Mei 2007.

<sup>31</sup>Karena dimensi akhlak merupakan pengamalan, kinerja atau buah dari akidah, ibadah dan muamalah

<sup>32</sup> Abuy Sodikin dan Badruzaman, *Metodologi Studi Islam*, (Bandung: Tunas Nusantara, 2000), hlm. 27.

<sup>33</sup> Chablullah Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja ...", hlm. 121.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.<sup>34</sup>

Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja yakni pada hasil yang dicapai. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan<sup>35</sup>. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.<sup>36</sup> Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Bekerja secara profesional,<sup>37</sup> jujur dalam bekerja,<sup>38</sup> memenuhi amanah dalam bekerja adalah kewajiban seorang muslim. Motivasi bekerja secara

---

<sup>34</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ..., hlm. 503.

<sup>35</sup> Dikutip As'ad dalam Tesis Ni Nyoman Novitasari Andraeni, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk," Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Erlangga Surabaya (2003), hlm. 53

<sup>36</sup> Ni Nyoman Novitasari Andraeni, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap...", hlm. 54.

<sup>37</sup> An-Nahl (16):93 dan az-Zumar (39):9 juga dalam sebuah hadist yang artinya, sesungguhnya Allah senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara

profesional tidak hanya karena tuntutan karena hubungan dengan manusia tapi karena tuntutan Islam yang dampaknya akan terasa lebih panjang.

Karakteristik Yayasan Darut Tauhid yang dekat dengan organisasi sosial dibanding MQ maka penilaian kinerja didasarkan pada karakteristik organisasi sosial. Penilaian ini di dasarkan pada tesis "pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pada unit pelaksana teknis dinas sosial propinsi Jawa Timur."

#### F. Hipotesis

Berdasarkan teori yang menyatakan bahwa motivasi spiritual merupakan kebutuhan paling tinggi.<sup>39</sup> Demikian pula penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi akidah, ibadah dan muamalah berpengaruh secara positif terhadap kinerja baik parsial dan bersama-sama,<sup>40</sup> maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

---

teknik dan sungguh ( HR. Muslim ) dalam Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains* Cet ke -I, (Jakarta: GIP, 1997), hlm. 165.

<sup>38</sup> Asy-Syu'araa ( 42): 26.

<sup>39</sup> Danah Zohar dan Ian Marshal *Spiritual...*, hlm. 48. Juga pendapat Weber bahwa fungsi agama adalah mampu membangun dan membangkitkan kekuatan kerja dalam Chablullah Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja...", hlm. 118. Juga dalam Muafi "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan...", hlm.9.

<sup>40</sup> Chablullah Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja...", hlm. 123.



1. Akidah disetarakan dengan dimensi keyakinan<sup>41</sup> yang menjadi landasan dan sumber kehidupan. Manusia muslim tidak bisa lepas dari motivasi tauhid, maka pengaruhnya sangat besar bagi kehidupan termasuk lepada kinerja. Oleh karena itu hipotesisnya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi akidah terhadap kinerja karyawan yayasan Daarut Tauhiid.

Dirumuskan sebagai berikut:

$H_01: \rho = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi akidah terhadap kinerja karyawan)

$H_a1: \rho \neq 0$  (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi akidah terhadap kinerja karyawan)

2. Ibadah tidak lepas dari kehidupan beragama.<sup>42</sup> Apalagi manusia diciptakan semata-mata untuk beribadah termasuk di dalamnya bekerja. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya<sup>43</sup> maka bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ibadah terhadap kinerja karyawan yayasan Daarut Tauhiid. Dirumuskan sebagai berikut:

$H_02: \rho = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ibadah terhadap kinerja karyawan)

---

<sup>41</sup>William H. Swatos, Jr, *Encyclopedia of Religion and Society*, Hartford Institute for Religion Research, dari situs [hrr.harsem.edu](http://hrr.harsem.edu), akses 18 Januari 2007

<sup>42</sup>Salah satu dimensi dari *religion*, William H. Swatos, Jr, *Encyclopedia of Religion ...*, akses 18 Januari 2007. *Adz-Dzaariyat*(51): 56.

<sup>43</sup> Muafi "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan...", hlm.13.

H<sub>a2</sub>:  $\rho \neq 0$  (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ibadah terhadap kinerja karyawan)

3. Motivasi primer, sekunder dan bekerja merupakan kebutuhan manusiawi<sup>44</sup> yang sangat vital oelh karena itu dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi muamalah terhadap kinerja karyawan yayasan Daarut Tauhiid. Dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>03</sub>:  $\rho = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi muamalah terhadap kinerja karyawan)

H<sub>a3</sub>:  $\rho \neq 0$  (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi muamalah kerja terhadap kinerja karyawan).

4. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi aqidah, ibadah dan muamalah terhadap kinerja karyawan yayasan Daarut Tauhiid. Dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>04</sub>:  $\rho = 0$  (Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi aqidah, ibadah dan muamalah terhadap kinerja karyawan)

H<sub>a4</sub>:  $\rho \neq 0$  (Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi aqidah, ibadah dan muamalah terhadap kinerja karyawan)

---

<sup>44</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an-Quran dan Sains*, alih bahasa Moh Nurhakim, Cet ke-IV (Jakarta: GIP, 1999), hlm.107-123. dan Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta:Dana Bhakti Wakaf,1995), hlm.43-51.

### G. Variabel-variabel Pokok

Diketahui ada tiga variable independen dan satu variable dependen, diantara variabel tiga variabel independen yaitu aqidah, muamalah dan Ibadan, sedangkan satu variabel independen adalah kinerja karyawan.



Gambar 1.1  
Hubungan antara Variabel

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Aqidah

X<sub>2</sub> = Ibadah

X<sub>3</sub> = Muamalah

Y = Kinerja Karyawan



## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Ditinjau berdasarkan tempat, penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*)<sup>45</sup> atau penelitian empiris, karena data dan informasinya diperoleh dari kegiatan di kancah (lapangan) kerja penelitian di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung Jawa Barat. Berdasarkan tujuan riset ini termasuk penelitian terapan<sup>46</sup> karena menguji kemampuan teori motivasi spiritual yang dipakai oleh Wibisono dan Muafi, berdasarkan metode termasuk penelitian survei<sup>47</sup> karena dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel.

Penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya merupakan penelitian asosiatif karena mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.<sup>48</sup> Penelitian ini juga termasuk *religius research* karena meneliti praktik-praktik ajaran agama.<sup>49</sup> Sedangkan dari segi model penelitian keagamaan dilihat dari metode

---

<sup>45</sup> Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta : UII Pres , 2005), hlm. 34.

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. ke-7 (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 6.

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 7.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 11.

<sup>49</sup> Atang Abdul Hakim dan Jaiz Mubarak , *Metodologi Studi Islam* , Cet-3 (Bandung : Rosda,2000), hlm.61.

pengumpulan data dan metode menggunakan menggunakan riset survei dan analisis statistik.<sup>50</sup>

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala<sup>51</sup> Dalam hal ini menjelaskan variabel independen yaitu motivasi spiritual sampai sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## 3. Teknik Pengambilan Data

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>52</sup> Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>53</sup> Penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Yayasan Daarut Tauhiid. Ada kurang lebih 180 lebih karyawan Yayasan DT maka peneliti akan meneliti sebagiannya maka tehnik sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik *purposive sampling*.<sup>54</sup> Responden dipilih dengan pertimbangan

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, hlm. 66

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, ... hlm. 11.

<sup>52</sup> Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm. 115.

<sup>53</sup> *Ibid.*, hlm. 117.

<sup>54</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian Bisnis*, cet. ke-4 (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 61.

mewakili setiap departemen di yayasan dan untuk meningkatkan objektivitas penilaian karyawan, angket variabel kinerja diberikan kepada 33 pimpinan dalam struktur Yayasan Daarut Tauhid. Sedangkan angket motivasi spiritual diberikan kepada ke 33 karyawan.

**a. Kuesioner**

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan pada responden untuk dijawabnya.<sup>55</sup> Responden dalam penelitian ini adalah karyawan / Santri karya Yayasan Daarut Tauhiid.

Instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reliabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.<sup>56</sup>

Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi sampel terhadap instrumen dari pertanyaan yang diajukan digunakan Skala Likert. Dengan Skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...*, hlm. 135.

<sup>56</sup> *Ibid.*, hlm. 110.



variabel yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.<sup>57</sup> Penelitian ini menggunakan lima *skala Likert*.<sup>58</sup>

#### **b. Wawancara**

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara/interview secara langsung dengan sumber yang terkait dengan objek penelitian. Wawancara dilakukan dengan mengambil minimal satu orang (responden angket) karyawan atau santri karya setiap departemen di yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

#### **c. Observasi**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>59</sup> Observasi yang dilakukan adalah dengan mengikuti event-event, mengikuti shalat berjamaah, pengajian malam jumat dan acara tausiah AA Gym juga investigasi dengan melihat dan mendengar ketika waktu bekerja.

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, hlm. 86.

<sup>58</sup> Skala ini digunakan dengan berdasarkan penelitian Wibisono

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm. 139.

#### d. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.<sup>60</sup> Misalnya data yang diperoleh dari data base departemen SDM yayasan, publikasi DT di media, laporan dan tulisan alumni santri DT.

#### e. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung Jl. Gegerkalong Gilang Baru No. 5 Bandung 40154.

#### f. Teknik Pengukuran dan Pengujian Instrumen

##### [1] Teknik Pengukuran

Pengukuran adalah penggunaan angka-angka pada objek atau peristiwa menurut aturan tertentu.<sup>61</sup> Dalam penelitian ini, cara untuk mengukur variabel-variabel menggunakan *skala Likert*. Dengan *skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk

---

<sup>60</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 19.

<sup>61</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, cet. ke-4, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 75.

menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.<sup>62</sup>

Angket pada penelitian ini dikembangkan sendiri oleh peneliti dan ada yang didapat dari penelitian-penelitian sebelumnya. Agar diperoleh pemahaman pengembangannya perlu disajikan kisi-kisi pembuatan dan pengembangan angket seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

**Kisi-kisi Pembuatan dan Pengembangan Angket**

Variabel	Indikator
Aqidah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iman Kepada Allah</li> <li>• Iman Kepada Kitab Allah</li> <li>• Iman Kepada Rasul Allah</li> </ul>
Ibadah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Pengamalan Doa</li> <li>• Sholat</li> <li>• Puasa</li> </ul>
Muamalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Primer</li> <li>• Kebutuhan Sekunder</li> <li>• Bekerja dan Berproduksi</li> </ul>
Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Keandalan</li> <li>• Kehadiran</li> <li>• Kerjasama</li> </ul>

<sup>62</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis ....*, hlm. 86.



## [2) Pengujian Instrumen Penelitian

### [a) Uji Validitas

*Validitas* adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat ukur mempunyai *validitas* yang tinggi apabila mampu menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut.

Teknik korelasi yang digunakan adalah *Product Moment*.<sup>63</sup>

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

di mana :

$r$  = koefisien korelasi antara item ( x ) dengan skor total ( y )

X = skor setiap item

Y = skor total

n = jumlah responden

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, dijelaskan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut

<sup>63</sup>Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LPE3S, 1989), hlm. 137.

mempunyai *validitas* yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat *validitas* adalah kalau  $r_{tabel}=0,3$ . jadi jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak *valid*.<sup>64</sup>

#### [b) Uji Reliabilitas

*Reliabilitas* adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau dengan kata lain, *reliabilitas* menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran didalam mengukur gejala yang sama.<sup>65</sup>

Pengujian *reliabilitas* instrumen dilakukan secara *internal consistency*, yaitu mencobakan instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*.<sup>66</sup>

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

$r_i$  = *reliabilitas internal* seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi *produc moment* antara belahan pertama dan kedua

<sup>64</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...*, hlm. 124.

<sup>65</sup> Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode...*, hlm. 140.

<sup>66</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis ...*, hlm. 122.

Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Skor data tiap kelompok itu disusun sendiri, skor butirnya dijumlahkan hingga didapat skor total. Skor total diantara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya untuk mendapatkan koefisien korelasinya.

### [3] Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis kuantitatif, dan analisis kualitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (unit kerja, jenis kelamin, umur, pendidikan, status pernikahan dan lain-lain). Untuk analisis kuantitatif tersebut dipergunakan screening data<sup>67</sup> dulu, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda memakai uji signifikansi. Analisis Kualitatif digunakan untuk menganalisis data secara kualitatif dengan cara menerjemahkan dari data kuantitatif dengan dilandaskan pada teori-teori yang ada atau yang relevan.

#### [a) Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi linier yang dirumuskan dapat diterapkan maka ada beberapa syarat yang harus dipenuhi.

---

<sup>67</sup> Uji normalitas dan deteksi data yang *outlier*, Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: UNDIP, 2005), hlm. 36.



**(a) Tidak Memenuhi *Heterokodastisitas***<sup>68</sup>

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *Homokodastisitas* dan jika varians berbeda disebut *heterokodastisitas*.

Metode yang digunakan adalah *scatter plots*. Untuk mendeteksi adanya heterokodastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dengan ketentuan: Jika pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokodastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokodastisitas*.

**(b) Tidak Memenuhi *Multikolinieritas***<sup>69</sup>

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terjadi korelasi maka terjadi problem

---

<sup>68</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, cet. ke-3 (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002), hlm. 208-210.

<sup>69</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS ...*, hlm. 203.

*multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksinya dengan menggunakan Model Klein yaitu dengan membandingkan nilai  $r^2$  dengan  $R^2$ . Jika nilai  $r^2 < R^2$  maka dalam model tersebut tidak terdapat masalah *multikolinieritas*, sebaliknya jika  $r^2 > R^2$  maka model tersebut mengandung masalah *multikolinieritas*.

**(c) Tidak ada Autokorelasi<sup>70</sup>**

Bahwa *autokorelasi* berarti adanya korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Konsekuensinya adanya autokorelasi dalam satu model regresi adalah varians sampel tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel terikat pada nilai variable tertentu.

Mendiagnosis adanya *autokorelasi* dalam suatu model regresi dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW).

---

<sup>70</sup> Algifari, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 24.

Tabel 1.3  
Pengukuran Autokorelasi

DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,08	Ada autokorelasi
1,08 – 1,66	Tanpa kesimpulan
1,66 – 2,34	Tidak ada autokorelasi
2,34 – 2,92	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,92	Ada auto korelasi

Sumber : Algifari (2000 : 89)

### (b) Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka menggunakan analisis regresi berganda dengan rumus:<sup>71</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = variabel kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Aqidah

X<sub>2</sub> = Ibadah

X<sub>3</sub> = Muamalah

Untuk melakukan regresi linier berganda dengan Uji Signifikansi, yaitu dengan alat uji T-test dan F-test.

<sup>71</sup> *Ibid.*, hlm. 217.



(a) *T- test*, untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumusan hipotesis statistiknya :<sup>72</sup>

Ho :  $p = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Ha :  $p \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Menurut kriteria p value :<sup>73</sup>

i) Jika  $p > 5\%$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho) atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

ii) Jika  $p < 5\%$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) atau Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

(b) *F test*, untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan.

Rumusan hipotesis statistiknya :<sup>74</sup>

Ho:  $p = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y)

Ha :  $p \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y)

Menurut kriteria p value :<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> Wahid Sulaiman, *Jalan Pintas Menguasai SPSS 10* (Yogyakarta: ANDI, 2002), hlm.24.

<sup>73</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS...*, hlm. 300.

<sup>74</sup> Iqbal Hasan, *Analisis...*, hlm. 108.

<sup>75</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan...*, hlm. 300.

- a) Jika  $p > 5\%$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol  
( $H_0$ )
- b) Jika  $p < 5\%$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol  
( $H_0$ )

## **I. Sistematika Pembahasan**

Hasil penelitian ini memuat lima bab yaitu:

Bab I terdiri dari pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, hipotesis penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisikan landasan teori yang akan dijadikan alat analisis bagi penelitian yang dilakukan, memuat pengertian, teori motivasi, spiritual dan agama, motivasi spiritual, motivasi spiritual dalam Islam, motivasi aqidah, ibadah dan muamalah, pengertian kinerja, dan penilaian kinerja.

Bab III berisikan gambaran umum Yayasan Daarut Tauhid yang terdiri dari: sejarah berdirinya Yayasan Daarut Tauhid, struktur organisasi, visi dan misi, jenis usaha yang dijalankan serta kegiatan Yayasan Daarut Tauhid lainnya.

Bab IV merupakan pembahasan penelitian beserta analisisnya.

Bab V adalah penutup yang memuat kesimpulan dan saran.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka penyusun dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut ; Hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan F-hitung sebesar 1,935 lebih kecil dari 4 atau tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,147. Faktor motivasi spiritual yang dimiliki oleh santri karya Yayasan DT meliputi motivasi akidah yaitu motivasi iman kepada Allah, iman kepada kitab Allah, iman kepada Rasul Allah. Motivasi muamalah meliputi kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan bekerja dan berproduksi. Motivasi ibadah meliputi tingkat pengamalan doa, sholat dan puasa.

Secara parsial ataupun bersama-sama ternyata motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai t-hitung setiap variabel (akidah=0,857, ibadah=0,288 dan muamalah=0,971) dibandingkan dengan t-tabel (2,0395) atau t-hitung < 2 dan F-hitung sebesar 1,935 lebih kecil dari 4. Atau tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 1,935.

Diduga kuat tidak berpengaruhnya motivasi spiritual terhadap kinerja karena faktor lingkungan yang tidak kondusif ketika itu . Lingkungan yang tidak kondusif merupakan akumulasi dari rasionalisasi karyawan,



turunnya omset, kontrak kerja yang tidak jelas juga kondisi yayasan pada masa transisi<sup>229</sup> sehingga kesemua hal itu mempengaruhi secara psikologis terhadap motivasi dan kinerja seorang karyawan pada kepengurusan 2002- 2007.

Dugaan kuat lain yang perlu mendapatkan perhatian serius secara akademik adalah spiritual yang sudah menjadi kultur yayasan DT. Formula spiritualitas jika dikenakan pada institusi lain yang berbeda latar belakangnya maka hasilnya pun akan berbeda<sup>230</sup>. Berbeda dengan riset sebelumnya di perusahaan yang berlatar belakang umum dan plural sehingga biasanya hal-hal yang berbau agama sangat tinggi responsnya. Dapat disimpulkan kebutuhan spiritual yang paling tinggi dalam hirarki Maslow sudah terpenuhi oleh santri DT.

Namun dalam kasus penelitian di DT yang perlu mendapat perhatian serius adalah mencari faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan Yayasan yang perlu dirubah menjadi lebih kondusif dan desentralistik.. Analisa lain dalam riset ini kalau dihubungkan dengan teori kebutuhan Maslow maka bisa diklasifikasikan bahwa kebutuhan rasa aman kontrak kerja), fisiologis (kebutuhan primer) dan kebutuhan sosial (kepemimpinan AA Gym) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja. Motif atau niat akan ketiga kebutuhan tersebut sangat manusiawi dan merupakan

---

<sup>229</sup> Ketika dilakukan penelitian periode pengurus yayasan DT 2002-2007 akan berakhir.

<sup>230</sup> Achmanto Mendatu, Apakah budaya?, <http://smartpsikologi.blogspot.com/2007/08/apakah-budaya.html> akses 21 April 2008

fitriah manusia namun yang membedakan dengan antara teori konvensional dengan Islam adalah cara pendekatan dan niatnya.<sup>231</sup>

## **B. Saran-saran**

### **1. Bagi pihak manajemen Yayasan Darut Tauhiid**

Walaupun Darut Tauhiid berstatus yayasan namun pihak manajemen harus memperjelas akad kontrak dengan santri karya karena santri karya merupakan salah satu bagian inti berlangsungnya proses usaha dan merupakan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi, juga kelangsungan dakwah dan kontribusi DT pada umat dan agama. Oleh karena itu perlu adanya komunikasi dan transparansi diantara pimpinan dan santri karya.

### **2. Bagi Yayasan Daarut Tauhiid**

Figur AA Gym sangat berpengaruh pada yayasan. Model yayasan yang sangat sentralistik harus segera dirubah secara perlahan-lahan menjadi pada sebuah konsep-konsep dakwah yang menarik tapi bukan pada seseorang lagi. Teknisnya segala atribut yang berkaitan dengan AA Gym harus segera dikurangi dan diganti oleh figur-figur lain yang mempunyai prestasi. Konsep dakwah, pelatihan dan pendidikan DT merupakan nilai lebih yang bisa banyak berkontribusi lebih bagi masyarakat luas.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

---

<sup>231</sup>Al-A'raf (7): 31, al-Qashas (28 ): 77, dan al-Jumuah (62 ): 10.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi spiritual dan kinerja kiranya perlu memasukkan faktor-faktor lain, dan juga lebih memperluas objek penelitian dengan menggunakan perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih besar. Perlu juga dipertimbangkan teknis penelitian yang kondusif bagi peneliti dan yang diteliti terutama momentumnya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'ān / Tafsir

Departemen Agama, *Al-Qur'ān dan Terjemahnya*, Surabaya: Mahkota, 1989.

### Ekonomi, Keuangan dan Statistik

Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains* Cet-I, Jakarta: GIP, 1997.

Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an-Quran dan Sains*, alih bahasa Moh Nurhakim, Cet ke-IV, Jakarta: GIP, 1999.

Abuy Sodikin dan Badruzaman, *Metodologi Studi Islam*, Bandung: Tunas Nusantara, 2000.

Agus Widarjono, *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Ekonosia, Fakultas Ekonomi UII.

AL-Fanjari, *Pengarahan Islam tentang kesehatan*, Sicincin: al-Hidayah, 1990.

Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPFE, 1999.

Helmi, Avin Fadilla, *Beberapa Teori Psikologi Lingkungan*, Buletin Psikologi Tahun VII, No, 2 (Desember 1999)

Atang Abdul Hakim dan Jaiz Mubarak, *Metodologi Studi Islam*, Cet 3, Bandung: Rosda, 2000.

Danah Zohar dan Ian Marshal, *Spiritual Capital*, Cet. ke-1, Bandung: Mizan, 2005.

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

Djaka Sutapa, *Agama dan Pembangunan, Pandangan Kristen dalam Moralitas Pembangunan Perspektif dalam Agama-agama dalam pembangunan*, Cet-I, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994.

Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami; Solusi Islam Atas Problem-problem Psikologi*, Cet VI, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

- Endang Saifudin Anshari, *Wawasan Islam ; Pikiran-pikiran pokok tentang Islam dan Umatnya*, Cet.Ke-3, Jakarta: Rajawali, 1993.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP, 2005.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP, 2005.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, cet. ke-4, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LPE3S, 1989.
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Miftah Farid, *Pokok-Pokok Ajaran Islam*, cet.ke-7, Bandung:Pustaka, 1995.
- Nataatmadja, *Intelegensia Spiritual*, Jakarta:Perenial Press, 2001.
- Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2003.
- Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, cet. ke-3, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. ke-6, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV Cetakan 11 Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, Yogyakarta :UII Pres ,2005.



Syahmuharnis dan Harry Sidharta, *Transcendental Quotient*, cet. Ke-1, Jakarta: Republika, 2006.

T. Hani Handoko, *Manajemen: edisi kedua*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001.

Thabbarah, *Ruh Shalat Dimensi Fikih dan Kejiwaan*, Jakarta: Pustaka Al-Kaustar, 2001.

Thaha, *Kedokteran dalam Islam*, Surabaya: Bina Ilmu, 1983.

Thahir Ibnu Shalih Jazairi, *Jawahiru al-kalamiyah*, Surabaya: Muhamad Ibnu Ahmad bin Nabhan.

Wahid Sulaiman, *Jalan Pintas Menguasai SPSS 10*, Yogyakarta: ANDI, 2002.

Yusuf Al Qardhawy, *Niat dan Ikhlas*, cet.ke-13, Jakarta Timur: Pustaka al-Kaustar, 2005.

#### Lain-lain

“five "core dimensions"; the belief consequencethe, practise consequencethe, consequence dimension, The knowledge dimension, the expectation experience,” Sociology Hewett, [www.hewett.norfolk.sch.uk](http://www.hewett.norfolk.sch.uk), akses 10 Mei 2007.

“Profile Pesantren Daarut Tauhid, Wujud Pengembangan Komunitas Lokal dan Bisnis Berbasis Agama,” Direktorat Pengembangan Kawasan Khusus dan Tertinggal BAPPENAS (Badan Perencanaan Nasional), Oktober 2004, [kawasan.bappenas.go.id/kajian/data\\_kajian/ daarut\\_tauhid.pdf](http://kawasan.bappenas.go.id/kajian/data_kajian/daarut_tauhid.pdf), akses juni 2006.

“Spirituality in Higher Education” Newsletter-April 2004, Volume 1, Issue 1, page 1 dari [http://www.spirituality.ucla.edu/spirituality/reports/Astin\\_Liberal%20Education.pdf](http://www.spirituality.ucla.edu/spirituality/reports/Astin_Liberal%20Education.pdf), Religious and Spiritual Services for Students, Center for Ethics and Religious Affairs, University Park, PA 16802, (814) 863-1809, [ald101@psu.edu](mailto:ald101@psu.edu), akses 7 Mei 2007.

”Survei Membuktikan Bisnis Tak Beretika Rawan Bangkrut,” <http://www.tribun-timur.com/view.php?id=32320&jenis=Front> , akses 22 September 2006.

Abdul Bisri dan Munawir al-Fatah, *Kamus al-Bisri*, cet.ke-I, Surabaya: Pustaka Progressif, 1999.



- Abdus Salam DZ, *Sikap Beragama dan Produktivitas Pengusaha Kecil dalam Membangun Perekonomian Cirebon*, Jurnal Holistik, Jurnal of Islamic Social and Science, Redaksi PSM (Pusat Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat), *STAIN Cirebon Jawa Barat*, Vol. 05 ,No.01, 2004.
- Ahmad Rajaul Masrur A.I.D, *Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Wilayah Jawa Timur*, Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya, 2003.
- Anwari, "Motivasi: Perangkat Analisis untuk Para Manajer," *Majalah Usahawan*, No. 12 Tahun. XXIX, Desember, 2000.
- Bambang Setiadji, *Panduan Set dengan Pendekatan Kuantitatif*, tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004.
- Chablullah Wibisono, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja: karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur Di Batamindo Batam*, disertasi doktor Universitas Airlangga, 2002.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Dewi Ma'rifah, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*, Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya, 2004.
- Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami : Solusi Islam Atas Problem-problem Psikologi*, Cet.ke VI, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, [http://en.wikipedia.org/wiki/Psychology\\_of\\_religion](http://en.wikipedia.org/wiki/Psychology_of_religion)"
- Elaine Howard Ecklund, "Religion and Spirituality among University Scientists", Published on: Feb 05, 2007 <http://religion.ssrc.org/reforum/Ecklund/printable.html> dan Courtney Bender <http://religion.ssrc.org/reforum/Bender/> "Religion and Spirituality: History, Discourse, Measurement," Published on: Jan 24, 2007, akses 17 Maret 2007
- Fredy Rizaldy, Kabag Litbang dan Klemebagaan Yayasan Daarut Tauhiid Periode 2002-2007, diterima Juli 2007.
- Hasil wawancara dengan Fredy Rizaldy, Kabag Litbang dan Klemebagaan Yayasan Daarut Tauhiid Periode 2002-2007, hari Jum'at, 10 Agustus 2007.
- Hasil wawancara dengan beberapa santri karya, 3, 7 dan 8 Agustus 2007.

[http://www.nanzan-u.ac.jp/SHUBUNKEN/publications/misc/Publications/IR/pdf/05\\_Sastrapratedja.pdf](http://www.nanzan-u.ac.jp/SHUBUNKEN/publications/misc/Publications/IR/pdf/05_Sastrapratedja.pdf) dan <http://academic.hws.edu/chinese/huang/mdln210/mdln210-9a.ppt>, akses 20 Januari 2007.

Kepala Bagian SDM Yayasan Daarut Tauhiid, Hasil wawancara, 13 Agustus 2007.

Kompas, Minggu 4 Februari 2007.

Marcus Nolan, "Religion, Culture and Economic Performance, Institute For International Economics," [mnoland@iie.com](mailto:mnoland@iie.com), <http://www.iie.com/publications/wp/03-8.pdf>, akses 7 Februari 2007.

Marcus Nolan, "Religion, Culture and Economic Performance," Institute For International Economics [mnoland@iie.com](mailto:mnoland@iie.com), <http://www.iie.com/publications/wp/03-8.pdf>, akses 7 Februari 2007.

Muafi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius, Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya*, Jurnal Siasat Bisnis, No. 8, Vol. 1, 2003.

Muhamad Toyib, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Timah Pangkal Pinang Bangka Sumatera Selatan*, Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya, 1998.

Muhamad Toyib, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Timah Pangkal Pinang Bangka Sumatera Selatan*, Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, 1998.

Ni Nyoman Novitasari Andraeni, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk*, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Erlangga Surabaya, 2003.

Prawirosentono S. dalam Rosidah, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia Di Jombang Jawa Timur*. Tesis Pascasarjana Universitas Airlangga, 2002.

Psychology of religion From Wikipedia, the free encyclopedia [en.wikipedia.org](http://en.wikipedia.org), akses 20 Januari 2007.

Safiek Mokhlis, *The Influence Of Religion on Retail Patronage Behaviour in Malaysia*, A Thesis Submitted to the Faculty of Management in Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of philosophy University of Stirling, England, 2006.



Spirituality and AA Practices J. Scott Tonigan, "Clinical Research Branch Center on Alcoholism, Substance Abuse, and Addictions (CASAA)," University of New Mexico, "The Relationship Between Self-Efficacy and Spirituality in Recovering Homeless Men," North Carolina State University, [http://www.fis.ncsu.edu/grad\\_fellows/AGEP/images/posters/krystal%20Presentation.pdf](http://www.fis.ncsu.edu/grad_fellows/AGEP/images/posters/krystal%20Presentation.pdf), akses 11 Mei 2007.

Timothy James Bowman, *Spirituality at Work : An Exploratory Sociological Investagation of The Ford Motor Comapany*, A Thesis Submitted in partial Fulfilment of Requirment for the degree of doctor of Philosophy The London School of Economics and Political Science, 2004.

Ubaydillah, AN Mari Membalik Hirarki, <http://www.e-psikologi.com/pengembangan/080906.htm> Jakarta, 8 September 2006, akses 4 Januari 2007.

Wikipedia, the free encyclopedia, <http://en.wikipedia.org/wiki/Psychology>, akses 17 Maret 2007.

William H. Swatos, Jr, *Encyclopedia of Religion and Society*, Hartford Institute for Religion Research, [hrr.hartsem.edu](http://hrr.hartsem.edu), akses 18 Januari 2007.

[www.deepermind.com](http://www.deepermind.com), akses 9 November 2007

[www.hewett.norfolk.sch.uk](http://www.hewett.norfolk.sch.uk) , akses 24 Januari 2007.

[www.msu.edu/course/psy/101/jackson/HiAchSum2005/Chapter12/Chapter12Transparencies.doc](http://www.msu.edu/course/psy/101/jackson/HiAchSum2005/Chapter12/Chapter12Transparencies.doc), akses 5 Mei 2007.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA