

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA RELIGIUS
(STUDI KASUS PADA BMT. MITRA MANDIRI WONOGIRI)**



PUBLIKASI ILMIAH

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh:

ZAKHIYA ROSHITA DEWI
B 100 120 047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA RELIGIUS
(STUDI KASUS PADA BMT. MITRA MANDIRI WONOGIRI)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ZAKHIYA ROSHITA DEWI
B 100 120 047

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



M.SHOLAHUDDIN, SE., MSi

NIK. ...

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA RELIGIUS
(STUDI KASUS PADA BMT. MITRA MANDIRI WONOGIRI)

Oleh:

ZAKHIYA ROSHITA DEWI
B 100 120 047

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 13 Agustus 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. M. Sholahuddin, SE., MSi
2. Drs. Sujadi, MM
3. Drs. Wiyadi, MM, Ph.D


()
()
()

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Trivono, SE, MSi)
NIK 642/0627016801

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Agustus 2016

Penulis,



ZAKHIYA ROSHITA DEWI

B100 120 047

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA RELIGIUS
(STUDI KASUS PADA BMT. MITRA MANDIRI WONOGIRI)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner untuk mengukur data. Penelitian ini dilakukan di kota Wonogiri. Dan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan di BMT. Mitra Mandiri Wonogiri. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMT. Mitra Mandiri Wonogiri yang berjumlah 82 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan estimasi parameter SEM menggunakan aplikasi komputer *Partial Leas Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja religius. Semakin tinggi motivasi spiritual maka semakin tinggi juga kinerja religius. Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja religius. Semakin baik kepemimpinan spiritual maka semakin baik kinerja religius pada karyawan

Kata kunci: motivasi spiritual, gaya kepemimpinan spiritual, kinerja religius.

Abstract

This study aims to determine the influence of spiritual motivation and spiritual leadership style to the performance of religious. This study uses quantitative techniques of data collection using questionnaires to measure data. This research was conducted in Wonogiri. And that became the object of research is all employees at BMT. Mitra Mandiri Wonogiri. The sample in this study were all employees working in BMT. Mitra Mandiri Wonogiri totaling 82 employees. Analysis of the data in this study using SEM parameter estimation using computer applications *Partial Leas Square* (PLS). Based on the survey results revealed that the spiritual motivation positive and significant influence on employee performance. The higher the spiritual motivation the higher the performance of employees. Spiritual leadership has a positive and significant impact on the performance of the religious. The better the spiritual leadership of the better performance of religious employees

Keywords: spiritual motivation, leadership style spiritual, religious performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap tahun di Indonesia akan muncul ribuan tenaga kerja baru yang siap bekerja di beberapa perusahaan. Perkembangan bisnis di Indonesia yang semakin lama semakin berkembang pesat membuat para pelaku bisnis membutuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Di samping itu juga

diperlukan tenaga yang kreatif, tekun dan trampil (Handoko, 2001). Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerjayang kondusif. Sehingga dapat dikatakan karyawan merupakan kekayaan (asset) utama organisasi dan dianggap sebagai factor produksi sehingga harus dipelihara dengan baik yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012). Bisnis tidak hanya sebagai pemasok, pembeli, penyalur, pemakai dan lain-lain. Sebagai bagian dari masyarakat, tentu saja bisnis tunduk pada nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Tata hubungan bisnis dan masyarakat yang tidak bisa dipisahkan itu membawa serta etika tertentu dalam kegiatan bisnisnya, baik antar pelaku bisnis maupun terhadap masyarakat dalam hubungan langsung maupun tidak langsung (Fauzi, 2013). Sudah selayaknya pengusaha muslim menerapkan manajemen spiritualisme dalam menjaakannya usahanya dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam kondisi sekarang ini ada indikasi meningkatnya spiritualisme terutama di kalangan masyarakat Amerika. Sebagian besar masyarakat Amerika mulai percaya bahwa Tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif (Kahmat, 2000; Mitroff, Ian I., Elizabeth A Denton, 1999). Pertama kali, Max Weber mengkaji hubungan etos kerja dengan agama. Salah satu hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa agama ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan kerja serta motivasi menuju pada kenyataan yang rill.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang

kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses (Handoko, 2001). Peran pemimpin tidak kalah penting. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan (Cahyono, 2012). Untuk keberhasilan perusahaan atau instansi, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (upah atau gaji) antar pegawai, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan (Handoko, hlm. 64). Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai atau karyawan (seperti: prestasi, pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Seorang pemimpin dituntut mampu mengendalikan faktor-faktor motivasi dan memotivasi pegawai.

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan goal portofolio tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual (Pratikto, 2010). Sedangkan Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu (Antok, Najati oleh Muafi, 2003). Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap psikis seseorang dalam bekerja dan secara signifikan akan berpengaruh pada kerjanya.

Motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual di BMT.Mitra Mandiri Wonogiri sangatlah penting. Pasalnya apabila motivasi spiritual karyawan dan kepemimpinan spiritual baik maka kinerja religiusnya juga baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual buruk maka juga akan buruk kinerja religiusnya.

Perkembangan perusahaan yang dipimpin oleh Bapak Abdullah Rabani ini menarik perhatian dan muncul pernyataan mengapa perusahaan yang berlabel islam ini semakin berkembang pesat. Apakah karena kepemimpinannya, sistem kerja, lingkungan yang kondusif atau motivasi karyawan. Hal ini disebabkan karena pemahaman karyawan mengenai motivasi spiritual seperti motivasi aqidah, motivasi muamalah, dan motivasi ibadah. Dan juga gaya kepemimpinan spiritual yang diterapkan pada seluruh staff dan karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius (Studi Kasus Pada BMT.Mitra Mandiri Wonogiri).**

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner untuk mengukur data variabel X_1 (motivasi spiritual), X_2 (kepemimpinan spiritual) dan Y (kinerja Religius) yang nantinya akan diolah ke dalam instrumen penelitian. Penelitian ini dilakukan di kota Wonogiri. Dan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan di BMT. Mitra Mandiri Wonogiri.

Menurut Sugiono (2008), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas dapat diklarifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab-akibat yang mana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Wonogiri. Dan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan di BMT.Mitra Mandiri Wonogiri. Populasi adalah

keseluruhan dari objek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2008: 130).

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2011: 81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMT. Mitra Mandiri Wonogiri yang berjumlah 85 karyawan. Penentuan populasi ini berdasarkan pada layanan bahwa yang akan di uji adalah pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius, dan dikarenakan jumlah karyawan yang banyak sehingga memungkinkan untuk pengambilan sampel karyawan sebagai responden.

2.3. Jenis dan Sumber Data

2.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur atau pengambilan data secara langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2010: 91). Yang dimaksud data primer disini adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yaitu hasil jawaban dari kuesioner ke seluruh responden yaitu karyawan BMT.Mitra Mandiri Wonogiri.

2.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian yaitu dari sumber yang disusun oleh pihak lain (Arikunto, 2008: 36). Data sekunder dapat diperoleh melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi.

2.4. Metode Pengumpulan Data

2.4.1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya (Sugiyono, 2011). Mengumpulkan data dengan cara mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebar form kuesioner yang berisi tentang pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religus karyawan BMT.Mitra Mandiri Wonogiri.

2.4.2. Observasi

Observasi menurut (Siregar, 2013) adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian. Sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian.

2.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencatat dokumen dari pihak lain. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari literatur, referensi, maupun data yang ada di perusahaan, berupa sejarah, struktur organisasi, personalia, produksi dan pemasaran Arikunto (2008; 78)

2.4.4. Studi Pustaka (*Library riset*)

Mempelajari buku-buku dan literatur-literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2.5. Analisis Data

Alat analisis yang dalam penelitian ini menggunakan estimasi parameter SEM dengan aplikasi komputer *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali (2011) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variable laten) dan outler model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel independen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini sebanyak delapan puluh dua (82) responden yang keseluruhannya adalah karyawan di BMT Mitra Mandiri. Karakteristik dari responden mengenai penelitian ini adalah:

3.1.1. Jenis Kelamin

Tabel 1
Karakteristik Usia Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-laki | 41 | 62,12% |
| Perempuan | 25 | 37,88% |
| JUMLAH | 66 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner berjenis kelamin laki-laki yakni sejumlah empat puluh satu (41) orang atau sebesar 62,12% dan sisanya sebanyak dua puluh lima (25) orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 37,88%.

3.1.2. Usia

Tabel .2
Karakteristik Usia Responden

| Usia Responden | Jumlah Responden | Persentase |
|----------------------|------------------|------------|
| $\leq 21 - 30$ tahun | 35 | 53,03 % |
| 31 – 40 tahun | 27 | 40,90 % |
| 41 – ≥ 50 tahun | 4 | 6,07 % |
| JUMLAH | 66 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner berusia antara dua puluh satu (21) tahun sampai tiga puluh (30) tahun yaitu sebesar 53,03 %.

3.1.3. Lama Bekerja

Tabel 3
Karakteristik Lama Bekerja Responden

| Lama Bekerja | Jumlah Responden | Persentase |
|-----------------|------------------|------------|
| >0 – 5 tahun | 50 | 75,76 % |
| > 5 – 10 tahun | 14 | 21,21 % |
| > 10 – 15 tahun | 2 | 3,03 % |
| JUMLAH | 66 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan distribusi data lama bekerja responden yang disajikan pada tabel diatas tampak bahwa dari enam puluh enam (66) responden, lima puluh (50) orang atau sebesar 75,76% bekerja antara 0-5 tahun, empat belas (14) orang diantaranya atau sebesar 21,21% bekerja lebih dari 5-10 tahun dan dua (2) orang lainnya atau sebesar 3,03% telah bekerja selama lebih dari 10-15 tahun. Mengacu pada data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan selama 0-5 tahun yakni sebesar 75,76%.

3.2. Evaluasi Measurement (outer) Model

3.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2008). Instrumen tersebut dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tersebut tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud.

Uji validitas dilakukan menggunakan alat ukur korelasi product moment dari Pearson. Indikator suatu variabel dikatakan valid apabila $r > 0,3$, apabila ($n=100$ dan $\alpha=0,05$, maka r tabel 5%=0,195) (Arikunto, 2008). Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk

yang dituju. Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
RESULT FOR OUTER LOADING

| | Kepemimpinan Spiritual (KS) | Kinerja Religius (KR) | Motivasi Spiritual (MS) |
|-----|-----------------------------|-----------------------|-------------------------|
| KS1 | 0.614 | | |
| KS2 | 0.798 | | |
| KS3 | 0.802 | | |
| KS4 | 0.824 | | |
| KS5 | 0.696 | | |
| KR1 | | 0.663 | |
| KR2 | | 0.752 | |
| KR3 | | 0.826 | |
| KR4 | | 0.782 | |
| KR5 | | 0.819 | |
| MS1 | | | 0.612 |
| MS2 | | | 0.894 |
| MS3 | | | 0.843 |
| MS4 | | | 0.863 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,612 untuk indikator MS1. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas convergent indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap konstruk, dimana nilai *loading factor* yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory, dan nilai *loading factor* antara 0,6 s/d 0,7 untuk penelitian yang bersifat explatory masih dapat diterima, serta nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 5
AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

| | Average variance extracted (AVE) |
|----|----------------------------------|
| KS | 0.564 |
| KR | 0.594 |
| MS | 0.657 |

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,564 pada konstruk KS (Kepemimpinan Spiritual).

3.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen dikatakan reliable apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil yang konsisten (Sugiyono, 2011). Reliabilitas konstruk dinilai dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang digunakan dengan model SEM yang dianalisis. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator sebuah konstruk yang menunjukkan sampai mana masing masing indikator itu mengidentifikasi sebuah konstruk atau faktor laten yang umum, atau dengan hal hal yang spesifik saling membantu menjelaskan sebuah fenomena yang umum. Alat ukur untuk uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach (Arikunto, 2008). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliabel (Nurgiyantoro, 2004).

Tabel 6
CRONBACH'S ALPHA

| | Cronbachs Alpha |
|----|-----------------|
| KS | 0.812 |
| KR | 0.830 |
| MS | 0.817 |

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah terletak pada KS (Kepemimpinan Spiritual) sebesar 0,812.

3.3. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*). Dalam model struktur PLS dapat dilihat dari nilai R Square untuk setiap variabel sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R Square merupakan uji goodness fit model. Nilai R Square 0,67;0,33;0,19 untuk variabel dalam model struktural menunjukkan model kuat, lemah dan moderat (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2011).

Tabel 7
R-SQUARE

| Variabel | R Square | Adjusted R Square |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Religius | 0,191 | 0,170 |

Berdasarkan analisis data diatas maka diperoleh R Square (R^2) sebesar 0,191 yang berarti variasi perubahan sebesar 0,191 variabel kinerja religius (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi spiritual (X_1), dan kepemimpinan spiritual (X_2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja religius. Jadi, dapat diartikan bahwa kinerja religius pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri benar benar dipengaruhi oleh variabel independen yaitu motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual.

Dari hasil analisis yang dilakukan terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Mandiri ($P \text{ value} > 0.05$). Motivasi merupakan faktor yang tidak terlalu diperhitungkan dalam menjaga kinerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Mandiri. Ini ditunjukkan dengan hasil

jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan. Hasil penelitian uji pengaruh variabel motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan BMT Mitra Mandiri tercermin dalam jawaban responden mengenai item pertanyaan motivasi spiritual sampai dengan pertanyaan 4 yang telah dijawab.

Hasil analisis secara terpisah menunjukkan variabel motivasi spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja religius karyawan BMT. Mitra Mandiri Wonogiri. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang pertama menyatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja religius. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muafi, (2003) yang menemukan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di kawasan industri Rungkut Surabaya (SIER).

Berkenaan dengan variabel kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja religius karyawan BMT. Mitra Mandiri Wonogiri. Hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja religius. Dengan demikian hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novitasari (2015) yang mengemukakan motivasi spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini temuan yang tidak kalah penting adalah ternyata tidak ada perbedaan antara motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual. Dugaan bahwa motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja religius BMT. Mitra Mandiri Wonogiri mempunyai pengaruh signifikan yang positif.

2.6. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi spiritual maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja religius. Semakin baik kepemimpinan spiritual maka semakin baik kinerja religius pada karyawan.

4.2. Saran

Adanya berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penentuan sasaran dalam rancangan pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius maka, dapat dipahami bahwa setiap rancangan tersebut memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja religius. Maka upaya motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual dapat dijadikan alternatif terhadap kinerja religius karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya, sangat diharapkan penelitian ini ditambah dengan variabel-variabel independen lain karena masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja religius yang belum tercakup dalam penelitian ini. Selain itu, jumlah sampel juga diharapkan agar ditambah lagi, karena semakin banyak sampelnya maka data yang didapat akan semakin akurat.

2.7. DAFTAR PUSTAKA

- Antok dan Najati oleh Muafi. 2003. Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER),(Yogyakarta: *Jurnal JSB* Nomor 8 Vol. 3.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2010. *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar.
- Cahyono, Ari. 2012. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. Vol.1 No. 1
- Fauzi, Ika Yunia. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Nurgiyantoro, Burhan . 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Pratikto, Heri. 2010. Perilaku Konsumsi Berbasis Motiasi Spiritual Islami Guru-Guru Mata Pelajaran Ekonomi Pada SMA/MA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 15 No. 1.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuntitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.