

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak dengan kapasitas negara berkembang. Sehingga Indonesia menempati urutan keempat sebagai senagar terpadat didunia. Mayoritas penduduk di Indonesia menganut agama Islam, saat ini penduduk Muslim Indonesia mencapai 207 juta lebih atau sekitar 87% dari seluruh penduduk Indonesia. Dapat dilihat dari jumlah di atas secara tidak langsung mayoritas SDM Indonesia juga Muslim, tapi tidak banyak Muslim di Indonesia mengalami kemiskinan dan pengangguran. Hal ini terjadi karena semakin banyak penduduk tapi tidak diikuti dengan lahan pekerjaan yang ada dan minimnya pendidikan¹.

Penduduk Muslim di Indonesia menjadi faktor utama besarnya potensi zakat di Indonesia, karena dalam tingkat perekonomian dan tarif atau biaya hidup rakyatnya. Potensi zakat, infak, dan sedekah salah satu faktor yang dapat menunjang kesejahteraan masyarakat Islam berdasarkan prinsip-prinsip Islam yang seharusnya. Sehingga dapat menyatukan satu sama lain, persamaan derajat dan kewajiban, persaudaraan Islam, serta memberikan rasa tanggungjawab bersama. Zakat, infak, dan sedekah menjadi unsur penting dalam pendistribusian harta umat Muslim dan berfungsi sebagai keseimbangan tanggungjawab individu dalam kehidupan bermasyarakat. BANDUNG

Al-Quran sudah menunjukkan bahwa zakat sebagai pernyataan yang jelas akan kebenaran dan kesucian iman. Iman disini bukanlah hanya sekedar kata-kata melainkan kepercayaan. Karena dengan iman kita bisa mewujudkan keberadaan dan kebaikan Allah S.W.T. Zakat akan bernilai jika berawal dari niat yang baik didasarkan cinta, bukan dari motif lain.²

Zakat bukan merupakan hal yang wajib, karena yang wajib di Indonesia adalah pajak menurut system hokum Negara Indonesia. Tapi zakat merupakan

¹ data Badan Pusat Statistik: 2010

² al-Syaikh, Yasin Ibrahim, Zakat: *Menyempurnakan Puasa Membersihkan Harta*. Bandung: Marja, 2004. Hal: 11

ibadah pokok yang sudah tertera dalam rukun Islam. Secara teknis zakat berarti menyucikan harta milik seseorang dengan cara pendistribusian oleh kaum kaya yang diberikan kepada kaum miskin sebagai hak mereka. Dengan membayar atau memenuhi kewajiban zakat, maka seseorang yang membayar zakat akan memperoleh kesucian hati dan dirinya, juga memperoleh rahmat dari Allah serta ditambahkan hartanya.

Penjabaran di atas tidak akan terealisasi apabila pada suatu Negara tidak memiliki lembaga zakat yang baik. Indonesia sudah memiliki banyak lembaga zakat yang berpotensi untuk menunjukkan tingkat kesejahteraan yang seimbang baik kaum kaya raya dan kaum miskin sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial. Akan tetapi harus dikelola dengan baik dan jujur oleh para pengurusnya.

Ketua Baznas Jabar Arif Ramdani dalam sambutannya mengajak seluruh Baznas Kota dan Kabupaten serta seluruh *stakeholder* agar memiliki semangat yang sama dalam menggelorakan kebangkitan zakat, dikarenakan antara potensi yang ada dengan realisasi penghimpunan masih jauh dari harapan. Potensi Zakat di Jawa Barat saat ini mencapai Rp 17 Triliun sementara zakat yang terhimpun tahun 2015 baru mencapai Rp 168 Miliar. Beliau juga menyampaikan, bahwa zakat sampai saat ini masih merupakan rukun Islam yang paling diabaikan oleh kaum muslimin dibandingkan rukun Islam yang lain, oleh karena itu kita harus bersinergi dalam mensosialisasikan dan mendakwahkan kewajiban menunaikan zakat secara massif. Adapun Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan dalam sambutannya menyampaikan bahwa PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat sudah menunaikan zakat profesinya dengan cara dipotong langsung setiap bulan. Gubernur juga mengajak seluruh BAZNAS di kota dan kabupaten se Jawa Barat untuk menjadikan zakat sebagai bagian dari solusi dalam menanggulangi masalah kemiskinan di Jawa Barat.³

Pernyataan di atas sudah cukup menyakinkan kalau para pengurus sudah berusaha dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kaum kaya dan kaum miskin. Sampai pemerintah ikut campur mengenai hal zakat ini, terutama daerah Jawa Barat. Para pengurus harus bisa mengatur dan menyalurkan dana yang ada

³ <http://baznasjabar.org/pencanangan-kebangkitan-zakat-di-jawa-barat/> diunduh tgl.20 april 2017

kepada yang berhak menerima. Juga sasaran harus tepat dan diterima oleh kaum yang berhak menerima zakat tersebut. Zakat untuk pemberdayaan ekonomi dengan berupaya menciptakan iklim masyarakat yang berjiwa wirausaha akan terwujud apabila penyalurannya tidak diberikan langsung kepada para mustahik untuk keperluan konsumtif sehari-hari, melainkan untuk dihimpun, dikelola dan didistribusikan oleh badan/lembaga yang amanah dan profesional.

Beberapa tahun terakhir, penyaluran zakat cenderung meningkat dari waktu ke waktu, data di atas menunjukkan pada tahun 2015 mencapai Rp. 168 miliar dan jelas ada peningkatan dari tahun sebelumnya karena disebutkan capaiannya saat ini kurang memuaskan. Karena tidak sesuai antara potensi dan realisasi yang ada. Angka tersebut bisa dikatakan sudah cukup memenuhi untuk disalurkan.

Kinerja pengurus merupakan faktor yang penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau lembaga. Kinerja pengurus sangat penting, karena penurunan kinerja baik individu atau kelompok sangat berdampak pada suatu perusahaan atau lembaga. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengatur para pengurusnya supaya kinerja pengurus tetap stabil dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan atau lembaga, karena setiap lembaga memiliki tujuan yang harus dicapai sesuai dengan kemampuan lembaga tersebut.

Kinerja menurut Suyadi Prawirosentono adalah kegiatan kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang legal dan tidak melanggar hukum. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi atau lembaga yang komprehensif.⁴

Menurut Stephen P. Robbins, agar tercipta kinerja yang nyaman, harmonis, dan membuat para pekerja nyaman maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Lembaga juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul saat terjadinya bentrok antar pekerja atau karyawan. Banyak hal yang

⁴ Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 2008

mempengaruhinya, diantaranya motivasi pekerja atau karyawan dan budaya organisasinya. Hal ini tidak hanya terjadi pada perkerja saja, antar pimpinan atau kepala bagian juga sering terjadi bentrok yang dapat mengganggu kinerja organisasi atau lembaga.⁵

Motivasi menurut Manullang adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu yang mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu.⁶ Hal tersebut terjadi karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan kepuasan atau imbalan melakukan sesuatu tersebut dengan baik dan benar. Manusia memiliki motivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi menjadi energy utama untuk mendorong manusia bekerja secara maksimal dimanapun ia berada dan merupakan dorongan semangat untuk terciptanya kenerja orang tersebut. Motivasi menurut Hakim, merupakan upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mangaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilaku untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dalam lingkungan perkerjaanya.⁷

Motivasi menurut Moejikat dalam Hakim sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologi atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insensentif.⁸ Motivasi kerja menurut Hariandja merupakan salah satu unsur penting untuk meningkatkan produktifitas kerja pada organisasi atau lembaga baik individu atau kelompok.⁹

Budaya menurut Koentjaraningrat merupakan keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk social yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan menjadi pedoman tingkah lakunya.¹⁰ Budaya kerja menurut Gering Supriyadi merupakan suata falasafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadu sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang

⁵ Robbins, P. Stephen. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2002. Hal: 55

⁶ Manullang, M. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001. Hal: 146

⁷ Hakim, Abdul. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 2006

⁸ *ibid*

⁹ Hariandja, Marihot T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2002. Hal: 289

¹⁰ Koentjaraningrat. *Pengantar Ilmu Antropologi*. PT. Rineka Cipta, Jakarta. 2002.

dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadai perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.¹¹

Tugas para pemimpinlah untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat para pekerja agar terus rajin dan termotivasi dalam bekerja dan membudayakan sesuatu yang positif dalam lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin optimal pula para pekerja dalam melakukan tugasnya, begitu pula sebaliknya. Sudah merupakan keharusan bagi organisasi atau lembaga untuk mengenali faktor apa saja yang mempengaruhi pekerjaan para pekerjanya agar semua pekerja tetap bekerja dengan baik serta maksimal. Poin yang paling penting adalah seorang pemimpin harus bisa memperlakukan para pekerjanya dengan baik dan adil. Hal tersebut akan terjadi dengan melakukan manajemen yang didasari dengan prinsip-prinsip Islami yang sudah ada. Begitu juga dengan budaya organisasi yang harus berpatokan dengan prinsip-prinsip Islami. Salah satunya yang terlihat pada lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) provinsi Jawa Barat.

Kinerja BAZNAS Jawa Barat menurut peneliti sejauh ini sudah baik karena dilihat dari publikasi dalam dunia maya sudah melayani masyarakat dengan baik, yang menjadi pertanyaan penulis adalah apakah dalam kepengurusannya juga baik-baik saja atau ada kendala?. Yang sudah bisa dilihat kendala adalah kinerja pengurus dalam menyalurkan dana ZIS, kedisiplinan, hak atas pekerjaan pengurus, dan lain-lain. Walaupun begitu mereka para pengurus juga bisa mendapatkan biaya sampingan dalam pekerjaan mereka. Begitu pula dalam kegiatan peribahan mereka karena pekerjaan mereka sudah menjadi kewajiban untuk setiap muslim maka harus dilihat dari segi peribadahannya. Sudah menjadi kebiasaan yang patut dicontoh atau belum?.

Indikator yang menyebabkan adanya kendala dalam kepengurusan BAZNAS Jawa Barat adalah:

¹¹ Gering, Supriyadi dan Triguno. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Jakarta Hal: 125

Tabel 1.1
Indikator yang menyebabkan adanya kendala dalam kepengurusan
BAZNAS Jawa Barat

| Kajian | Indikator |
|-----------------------------|---|
| Motivasi Kompensasi | 1. Kebutuhan Keberadaan a. Kondisi Kerja b. Gaji c. Keamanan |
| | 2. Kebutuhan Pengembangan a. Pengakuan status b. Adanya promosi jabatan c. Kemajuan d. Pencapaian |
| Budaya Spritual Peribadatan | 1. Menghargai dan menghayati ajaran agama yang dianut 2. Kedisiplinan dalam melakukan kewajiban beribadah 3. Rasa nyaman saat bekerja setelah beribadah 4. Kesederhanaan yang timbul dalam diri secara alami 5. Mengawali semua kegiatan dengan doa terlebih dahulu 6. Menjaga tal silaturahmi baik sesama pengurus dan masyarakat luar 7. Mensyukuri semua yang telah dicapai 8. Kejujuran 9. Rasa tanggungjawab |

Sumber: BAZNAS Provinsi Jawa Barat, 2017

BAZNAS provinsi Jawa Barat merupakan lembaga yayasan social yang berada dalam naungan pemerintah setempat yang memiliki naungan beberapa badan zakat lainnya. Yang sudah jelas mejalankan segala kegiatannya dengan prinsip-prinsip islami yang memadukan antara kegiatan social dan ekonomi secara syariah. Begitu juga dengan penyaluran dana zakat yang dilakukan dengan berbagai program, baik penyaluran dana kepada yang berhak secara konsumtif dan produktif. Seiring berkembangnya BAZNAS provinsi Jawa Barat yang sudah bejalan beberapa tahun sampai saat ini, sudah banyak progam social yang sudah dilaksanakan. Baik penyalurannya dana zakat melalui sector pendidikan, pembangunan, dan yang utama kesejahteraan semua. Semua itu dilaksanakan dengan cara yang adil agar Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam berdonasi ZIS untuk mencapai target-target nasional, mengoptimalkan peran pendayagunaan zakat melalui program kemandirian masyarakat untuk meningkatkan dampak pembangunan dan kepercayaan publik, dan mengkoordinasikan pengelolaan zakat se-Jawa Barat untuk meningkatkan soliditas organisasi dan sinergi program.

Kegiatan kinerja pengurus BAZNAS Jawa Barat cenderung bersifat tidak tetap atau pasti, mengapa? Karena kegiatan kerja berjalan efektif apabila sedang ada program yang sedang dijalankan, walaupun ada pengurus harian yang selalu standby di kantor tersebut. Meskipun demikian semua kegiatan dapat dijalankan dengan lancar dan selesai karena banyak faktor yang mempengaruhi. Beberapa hal tersebut dipengaruhi oleh motivasi dan kegiatan spritualitas sehari-hari yang dilakukan oleh para pengurus.

Jika dilihat dari motivasi, salah satunya motivasi dari sudut finansial juga sangat mepengaruhi kinerja. Dari hasil wawancara, gaji atau upah dengan standar UMK Bandung, itupun belum bisa membuat para pengurus masuk dalam katagori sejahtera. Gaji atau upah mereka diterima perbulan. Sedangkan dari segi spritualitas para pengurus bisa dilihat dari prilaku sehari-hari mereka. Lembaga yang berbasis menurut agama Islam mau tidak mau pasti para pengurus selalu menjadi panutan atau contoh untuk masyarakat, salah satunya dilihat dari latar belakang pendidikan para pengurus yang mayoritas strata -1 (S-1) dari universitas umum, bukan dari universitas yang notabene berbasis agama Islam. Berdasarkan

latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai *Pengaruh Motivasi Finansial dan Tingkat Spritualitas terhadap Kinerja Pengurus di BAZNAS Provinsi Jawa Barat.*

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, diketahui kinerja pangurus sangat berperan penting untuk berjalannya kinerja organisasi atau lembaga. Berjalan atau tidaknya tujuan suatu organisasi atau lembaga itu tergantung bagaimana kinerja para pengurus dan pekerjanya, kinerja pengurus akan melemah apabila tidak adanya timbal balik yang diharapkan oleh para pekerja itu sendiri. Motivasi kerja dan budaya organisasi yang kondusif dan memiliki nilai-nilai Islami akan mempengaruhi kinerja pengurus untuk menjalankan kewajiban yang akan mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian kedalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh variabel motivasi finansial terhadap kinerja pengurus BAZNAS provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh variabel tingkat spiritualitas terhadap kinerja pengurus BAZNAS provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh variabel motivasi finansial dan variabel tingkat spiritualitas terhadap kinerja pengurus BAZNAS provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian kali ini untuk menganalisis:
 - 1) Pengaruh variabel motivasi finansial terhadap kinerja pengurus BAZNAS provinsi Jawa Barat.
 - 2) Pengaruh variabel tingkat spiritualitas terhadap kinerja pengurus BAZNAS provinsi Jawa Barat.
 - 3) Pengaruh variabel motivasi finansial dan variabel tingkat spiritualitas terhadap kinerja pengurus BAZNAS provinsi Jawa Barat

2. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1) Kegunaan teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi financial, tingkat spiritualitas dan kinerja
- b. Dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang kajiannya sama
- c. Kegunaan lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan kepustakaan

2) Kegunaan Praktis

- a. Bagi Praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang bermanfaat kepada BAZNAS Provinsi Jawa Barat dalam menyikapi suatu kejadian yang di terapkan di lingkungan organisasi.
- b. Manfaat yang diharapkan selanjutnya adalah dijadikan bahan rujukan masyarakat untuk lebih peka dan mengerti mengenai kinerja BAZNAS Provinsi Jawa Barat

D. Kajian Pustaka

Peneliti meninjau beberapa karya akademis yang berkaitan erat dengan motivasi dan kinerja dalam mendukung penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Finansial dan Tingkat Spritualitas terhadap Kinerja Pengurus di BAZNAS Provinsi Jawa Barat,. Hal ini berguna untuk menghasilkan sebuah penelitian yang komprehensif, holistik dan berkorelasi maka penelitian ini mencoba mengambil beberapa penelitian awalan sebagai bahan rujukan yang bahasan penelitiannya memiliki relevansi senada dengan penelitian ini. Diharapkan dengan rujukan tersebut dapat membentuk kerangka dasar berfikir dalam melakukan kajian.

Tabel 1.2
Tinjauan Pustaka

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Hasil Penelitian |
|-----------|-------------------------|---|--------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Yudha Indra Permana | Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dilingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi | 2016 | Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi (H1, H2, & H3) |
| 2. | Anak Agung Wiranata | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (Studi Kasus CV. Mertanadi) | 2011 | Hasil Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1) |
| 3. | Tri Waspodo dan Sutarno | Pengaruh Bimbingan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama | 2009 | Hasil dengan t hitung bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor departemen agama kab. Karanganyar. Dengan menggunakan uji F yang diuji secara |

(dipindahkan)

(pindahan)

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|-------|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| | | | | bersama-sama antara bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor departemen agama kab. Karanganyar. |
| 4. | Hernowo Narmodo dan M. Farid Wadji | Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri | 2009 | Hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 5. | Sumarsih dan Amin Wahyudi | Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi | 2009 | Hasil pengaruh motivasi kerja dengan kepemimpinan Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen berpengaruh signifikan. Pengaruh motivasi kerja dengan budaya organisasi terhadap |

(dipindahkan)

(pindahan)

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Hasil Penelitian |
|-----|---------------|---|-------|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| | | | | kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen berpengaruh signifikan. |
| 6. | Muafi | Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER) | 2003 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) motivasi spiritual: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja religius, (b) motivasi muamalat memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja religius, dan (c) tidak ada perbedaan kinerja religius antara karyawan operasional dan non operasional di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER) |

Sumber: diolah peneliti, 2017

E. Kerangka Pemikiran

1. Motivasi Finansial

Beberapa para ahli sudah menjabarkan pengertian motivasi, diantaranya adalah Motivasi dapat diartikan sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut.

Menurut Robbins Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.¹² H.A Murray dalam Wijono motivasi adalah sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah, dan mengintensifikan perilaku seseorang.¹³ Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan *menace* pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran yang memuaskan.

Gibson dkk motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan. Kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.¹⁴

Dari beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan motivasi kompensasi adalah pemberian dorongan, konsep, semangat, rangsangan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan kemampuan seseorang untuk mendapatkan kompensasi atau imbalan karena telah memberikan segala

¹² Robbins, P. Stephen. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga. 2002. Hal: 55

¹³ Wijono, Sutarto. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama Offset. 2010. Hal: 20

¹⁴ Gibson, Ivancevich. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Penerbit Erlangga. 1984. Hal: 94

kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada orang tersebut.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

- 1) Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- 2) Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.¹⁵

Menurut Herzberg dalam Ivancevich, terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.¹⁶ Kondisi ini disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah

- 1) Prestasi
Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
- 2) Tanggung jawab
Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan
- 3) Kemajuan
Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.
- 4) Pekerjaan itu sendiri
Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
- 5) Penghargaan

¹⁵ Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. Prinsip Dasar Manajemen. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE. 2001.

¹⁶ Ivancevich, John M. Human Resource Management, Eight Edition, New York: McGraw Hill Companies (terjemah). 2001

Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

2. Tingkat Spiritualitas

Menurut kamus Webster dalam Hasan, kata “*spirit*” berasal dari kata benda bahasa Latin “*spiritus*” yang berarti napas dan kata kerja “*spipare*” yang berarti untuk bernapas. Melihat asal katanya, untuk hidup adalah untuk bernapas, dan memiliki napas artinya memiliki spirit. Spiritualitas merupakan pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup. Spiritualitas merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang.¹⁷

Spiritualitas adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral dan rasa memiliki. Spiritualitas memberi arah dan arti pada kehidupan. Spiritualitas adalah kepercayaan akan adanya kekuatan non fisik yang lebih besar daripada kekuatan diri kita; suatu kesadaran yang menghubungkan kita langsung kepada Tuhan, atau apapun yang kita namakan sebagai sumber keberadaan kita.

Zohar mengatakan spiritualitas tidak harus berhubungan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab menurutnya seorang humanis ataupun atheis pun dapat memiliki spiritualitas. Dalam bukunya disebutkan bahwa agama formal adalah seperangkat aturan dan kepercayaan yang dibebankan secara eksternal. Ia bersifat *top-down*, diwarisi dari para pendeta, nabi dan kitab suci atau ditanamkan melalui keluarga dan tradisi. Sedangkan spiritualitas adalah kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia, yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri.¹⁸

Menurut Ahmad Suaedy dalam Efendi, spiritualitas dalam bahasa Inggris adalah *spirituality*, berasal dari kata spirit yang berarti

¹⁷ Hasan, Aliah B. Purwakania. Psikologi Perkembangan Islami. Jakarta: RajaGrafindo Persada.2006. hal: 288

¹⁸ Zohar, Danah & Ian Marshall. Spiritual Intelligence (SQ). Bandung: Mizan Media Utama. 2001. Hal: 8

roh atau jiwa. Spiritualitas adalah dorongan bagi seluruh tindakan manusia, maka spiritualitas baru bisa dikatakan dorongan bagi respon terhadap problem-problem masyarakat konkrit dan kontemporer. Spiritualitas baru berbeda dengan bentuk istimewa yang lebih berupa ajaran formal. Dalam konteks Islam, sebenarnya bisa dikatakan spiritualitas baru dimaksudkan disini adalah kehidupan iman itu sendiri yang dalam Islam dinyatakan dan bersumber pada kepercayaan utama yaitu “Tiada Tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah”. Pengakuan dan kesaksian dalam hati itu tidak terjadi secara insidental melainkan terus menerus sepanjang hidup dan karena itu merupakan tuntutan atas implementasi dari iman yakni seruan untuk berbuat baik dan larangan berbuat jelek yang juga berlangsung secara terus-menerus sepanjang hayat dan abadi sifatnya. Ketika pengakuan hati itu mewujudkan dalam aktivitas, maka akan menjadi manusiawi dan karena itu tidak suci, dengan demikian terbuka untuk kritik dan keberatan dan juga sebaliknya terbuka bagi dukungan dari arah manapun. Dengan sendirinya ukuran tuntutan kebaikan dan larangan buruk bersifat rasional dan mengikuti standar-standar kemanusiaan universal belaka, sedangkan pengakuan dan kesaksian iman memberi dasar komitmen.¹⁹

Spiritualitas adalah pencarian dan perenungan akan keberadaan kekuatan di luar kemampuan diri seperti kepincangan, kealpaan, dan perangai buruk lainnya. Hal ini memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemauan dan kemampuan intelektual dalam mengetahui sebab musababnya. Bell Hooks seorang intelektual dari Amerika mengatakan kita bisa menyaksikan tidak hanya dengan intelektual kita bekerja tetapi dengan diri kita sendiri, kehidupan kita. Pada saat darurat, kita diminta untuk memberi semua yang ada pada diri kita walaupun semua pekerjaan telah kita lakukan, tanpa masalah bagaimana kita menjadi revolusioner cemerlang atau beraksi, kita akan

¹⁹ Effendy, Bahtiar dan Sutrisno Hadi (eds). Agama dan Radikalisme di Indonesia. Jakarta: Nuqtoh. 2007. Hal: 202-203

kehilangan kekuatan dan makna jika kita tidak memiliki integritas.
Dimensi-dimensi Spiritualitas

GINANJAR mengatakan spiritualitas merupakan energi dalam diri yang menimbulkan rasa kedamaian dan kebahagiaan tidak terperi yang senantiasa dirindukan kehadirannya. Dimensi-dimensi spiritualitas itu sendiri diantaranya adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kemampuan menyelesaikan semua tugas secara tuntas sebagai wujud ihsan kepada Al-Wakil.
- 2) Pemaaf. Pemaaf merupakan sikap menerima maaf sebagai wujud ihsan pada Al-Ghafar.
- 3) Pengasih. Pengasih merupakan dorongan untuk menyayangi sesama sebagai wujud *ihsan* pada Ar-Rahman.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Agus Dharma, dalam buku manajemen prestasi kinerja pegawai adalah sesuatu yang di capai oleh pegawai, prestasi kerja yang di perhatikan oleh pegawai, dan kemampuan kerja. Jadi secara umum dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil yang telah di capai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja dapat di gunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya.²¹

Pengukuran kinerja atas aspek-aspek di atas bertujuan untuk memperoleh hasil kinerja yang nyata dan untuk perbaikan kinerja di masa mendatang. Agus Dharma, dalam buku Manajemen Supervisi kinerja dapat di ukur dengan :²²

²⁰ Agustian, Ary Ginanjar. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient, Jakarta: ARGA Publishing. 2009. Hal: 107-109

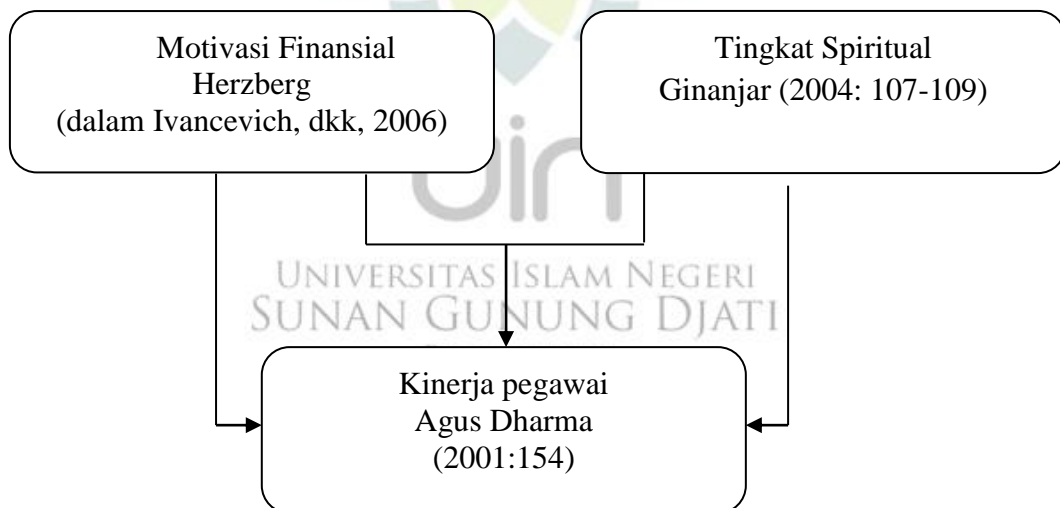
²¹ Agus Dharma. Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Press. 2004. Hal: 105

²² Ibid, Hal: 154

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau di capai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang di hasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus di hasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran ini mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang di rencanakan. Pengukurab ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Gambar 1.1

Skema Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Menurut Sugiono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:²³

1. $H_0 : \rho = 0$: Variabel motivasi finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di BAZNAS Provinsi Jawa Barat
 $H_a : \rho \neq 0$: variabel motivasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di BAZNAS Provinsi Jawa Barat
2. $H_0 : \rho = 0$: variabel tingkat spiritualitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di BAZNAS Provinsi Jawa Barat
 $H_a : \rho \neq 0$: variabel tingkat spiritualitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di BAZNAS Provinsi Jawa Barat
3. $H_0 : \rho = 0$: Motivasi Finansial dan Tingkat Spiritual tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di BAZNAS Provinsi Jawa Barat
 $H_a : \rho \neq 0$: Motivasi Finansial dan Tingkat Spiritual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di BAZNAS Provinsi Jawa Barat

G. Langkah-langkah penelitian

Langkah-langkah penelitian yang akan peneliti lakukan antara lain

1. Pemilihan tema, topik dan judul penelitian
2. Identifikasi kebutuhan obyektif (latar belakang) penelitian
3. Identifikasi, pemilihan dan perumusan masalah
4. Studi Pustaka/Telaah Teori
5. Perumusan hipotesa
6. Identifikasi variabel dan data penelitian
7. Pemilihan alat pengumpul data
8. Perancangan pengolahan data

²³ Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. 2004. Hal: 71

9. Penentuan sampling
10. Pengumpulan data
11. Pengolahan dan analisis data
12. Penarikan kesimpulan
13. Penyusunan laporan penelitian

Secara umum merupakan penjabaran dari metode ilmiah dalam menerapkan pola pikir induktif dan deduktif

