

DISERTASI

Studi Motivasi dan Nilai-Nilai Spiritual Terhadap Kinerja Individu Melalui Pembentukan Komitmen Pada Dosen Universitas Swasta Di Makassar

Study of Motivation and Spiritual Values on Individual Performance through the formation of commitment to Private Universities Lecturers in Makassar

AHMAD RIDHA T



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

DISERTASI

**STUDI MOTIVASI DAN NILAI-NILAI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
INDIVIDU MELALUI PEMBENTUKAN KOMITMEN PADA DOSEN
UNIVERSITAS SWASTA DI MAKASSAR**

*Study of Motivation and Spiritual Values on Individual Performance
through the formation of commitment to Private Universities
Lecturers in Makassar*

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor

disusun dan diajukan oleh

**AHMAD RIDHA T
A013171011**

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

DISERTASI

STUDI MOTIVASI DAN NILAI-NILAI SPIRITUAL TERHADAP
KINERJA INDIVIDU MELALUI PEMBENTUKAN KOMITMEN PADA
DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI MAKASSAR

*STUDY OF MOTIVATION AND SPIRITUAL VALUES ON
INDIVIDUAL PERFORMANCE THROUGH THE FORMATION OF
COMMITMENT TO PRIVATE UNIVERSITIES LECTURERS IN
MAKASSAR*

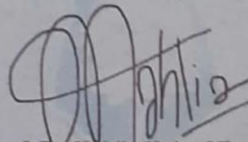
Disusun dan diajukan oleh

AHMAD RIDHA T
A013171011

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk
dalam rangka penyelesaian Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **30 Desember 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

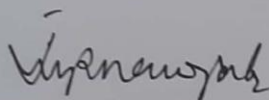
Promotor,



Prof. Dr. Mahlia Muis, SE., M.Si
NIP. 196606221993032003

Co. Promotor 1,

Co. Promotor 2,



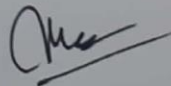
Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si
NIP. 196004031986091001



Dr. Diumidah Maming, SE., M.Si
NIP. 196604011991032001

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Ekonomi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin,



Dr. Madris, SE., DPS., M.Si
NIP. 196012311988111002



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Ridha T

NIM : A013171011

Program Studi: Ilmu Ekonomi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa disertasi yang berjudul

**Studi Motivasi dan Nilai-Nilai Spiritual Terhadap Kinerja Individu Melalui
Pembentukan Komitmen pada Dosen Universitas Swasta Di Makassar**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 22 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Ahmad Ridha T

PRAKATA

Assalaamu Alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini. Salam dan shalawat kita ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Disertasi ini merupakan tugas akhir dalam rangka mendapatkan gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Hasanuddin.

Saya menyadari bahwa dalam proses penyelesaian disertasi ini telah melibatkan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak, perorangan maupun lembaga yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian disertasi. Untuk itu dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada :

1. Orangtua tercinta, Ayahanda Alm. **H. Tanri Gau Abdullah** dan Ibunda **Hj. Sitti Ramlah Safar** atas do'a yang tak pernah putus semasa hidupnya.
2. Ibu mertua, Hj. Hadidja Dawallang atas segala do'a dan motivasi yang selalu diberikan.
3. Istri tercinta, Isriani Djamaluddin, S.Ag dan ananda tersayang, Wildah Farhaeni Ridha SE yang sangat sabar, pengertian dan selalu membabntu saya di dalam menyelesaikan disertasi ini.
4. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr, Abdul Rahman Kadir, SE., MSi, Ketua Program Studi Program Doktor Ilmu ekonomi Bapak Dr. Madris, DPS., SE., M.Si., serta KPS sebelumnya, Wakil Dekan III FEB UH, Bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

5. Tim Promotor, **Ibu Prof. Mahlia Muis, SE., M.Si. Bapak Prof. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si.**, serta **Ibu Dr. Djumidah Maming, SE., M.Si.**, atas segala bimbingan dan motivasi yang diberikan.
6. Tim Penguji, Bapak Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si., Ibu Prof. Dr. Nuraeni Kadir, SE., M.Si., Ibu Dr. Wardhani Hakim, SE., M.Si. Bapak Dr. Sanusi Fattah, SE, M.Si serta Penguji Eksternal Bapak Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM yang telah memberikan masukan dan perbaikan. Ketua Yayasan STIM Lasharan Jaya Makassar ibu Hj. Andi Nurlela, Ketua STIM Lasharan Jaya Makassar ibu Dr. Hernita, SE, M.Si dan seluruh civitas akademika.
7. Badan Pembina Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan ibu Dr. Nurhayati Azis, SE, M.Si, atas segala motivasi yang diberikan.
8. Segenap Angkatan 2017 atas kebersamaan dan solidaritas yang tinggi untuk belajar bersama serta tiada hentinya saling menyemangati.
9. Segenap Dosen Program Doktor Ilmu Ekonomi serta bagian administrasi yang telah memberi pembelajaran, bantuan serta dukungan dalam penyelesaian disertasi ini.

Disertasi ini masih jauh dari sempurna sehingga jika terdapat kesalahan- kesalahan, kritik dan saran yang membangun akan kami terima dalam menyempurnakan disertasi ini. Wassalaamu Alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuhu

Makassar, 19 Desember 2022

Ahmad Ridha T

ABSTRAK

AHMAD RIDHA T. *Studi Motivasi dan Nilai-Nilai Spiritual Terhadap Kinerja Individu Melalui Pembentukan Komitmen Organisasi Pada Dosen L2DIKTI Wilayah IX di Makassar* (dibimbing oleh Mahlia Muis, Idrus Taba dan Jumida Maming).

Kinerja individu adalah persepsi subjektif dari realitas, yang menyumbang banyak refleksi kritis terhadap konsep dan alat pengukurannya. Kegiatan yang berulang dan terukur membantu memanfaatkan proses untuk keberhasilan individu, memastikan tingkat kinerja, dan manajemen untuk membuat keputusan yang tepat, jika diperlukan, dalam proses tindakan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan nilai-nilai spiritual terhadap kinerja individu melalui komitmen organisasi pada dosen L2DIKTI Wilayah IX Sulawesi. Penelitian ini menggunakan 240 sampel yang diambil dari dua kampus perguruan tinggi swasta terbesar, yaitu Universitas Muslim Indonesia dan Universitas Muhammadiyah Makassar, masing-masing 120 sampel. Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $p = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,745. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $p = 0,00 < 0,066$ dengan nilai koefisien 0,120. Nilai-nilai spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $p = 0,010 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,235. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dengan $p = 0,005 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,376. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dengan $p = 0,003 < 0,005$ dengan nilai koefisien 0,225. Nilai-nilai spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dengan $p = 0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,312. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dengan $p = 0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,391.

Kata Kunci : motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, nilai-nilai spiritual, komitmen organisasi, kinerja individu



ABSTRACT

AHMAD RIDHA T. *The Study of Motivation and Spiritual Values on Individual Performance Through the Formation of Organizational Commitment at L2DIKTI Lecturers Region IX in Makassar* (supervised by Mahlia Muis, Idrus Taba and Jumida Maming).

Individual performance is a subjective perception of reality that accounts for much of the critical reflection on the concept and its measurement tools. Measurable repetitive activities help to utilize processes for individual success in order to ensure performance levels and management to make appropriate decisions, if needed, in the process for action to improve performance. This research was done to find out to what extent the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and spiritual values on individual performance through organizational commitment to L2DIKTI lecturers of Regional IX Sulawesi. The sample in this study consisted of 240 research samples where samples obtained from two targets at private universities of Muslim University of Indonesia and the University of Muhammadiyah Makassar, each of which consisted of 120 samples. The results show that intrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational commitment with $p = 0.000 < 0.05$ and a coefficient value of 0.745, and extrinsic motivation has a positive but not significant effect on organizational commitment with $p = 0.00 < 0.066$ and a coefficient value of 0.120. Spiritual value has a positive and significant effect on organizational commitment with $p = 0.010 < 0.05$ and a coefficient value of 0.235. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on individual performance with $p = 0.005 < 0.05$ and a coefficient value of 0.376. Extrinsic motivation has an effect positive and significant impact on individual performance with $p = 0.003 < 0.05$ and a coefficient value of 0.225. Spiritual value has a positive and significant effect on individual performance with $p = 0.003 < 0.05$ and a coefficient value of 0.312. Organizational commitment has a positive and significant effect on individual performance with $p = 0.003 < 0.05$ with a coefficient value of 0.391.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, spiritual values, organizational commitment, individual performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	19
2.2 Tinjauan Empiris	58
BAB III KERANGKA KONSEPTUALITAS DAN HIPOTESIS	74
3.1 Kerangka Konseptual.....	74
3.2 Hipotesis Penelitian.....	81
BAB IV METODE PENELITIAN.....	83
4.1 Rancangan Penelitian.....	83
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	84
4.3 Populasi dan Sampel	84
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	85
4.5 Metode Pengumpulan Data	86
4.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	86
4.7 Teknik Analisis Data.....	88
BAB V HASIL ANALISIS PENELITIAN	103
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	103
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	107

5.3 Analisis statistik deskriptif	109
5.4 Analisis Hasil Penelitian	113
5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	114
5.6 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit.....	116
5.7 Pengujian Hipotesis	124
BAB VI PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	129
6.1 Analisis dan Implikasi Hasil Penelitian.....	129
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	149
7.1 Kesimpulan	149
7.2 Saran.....	152

DAFTAR TABEL

Tabel 4.7. Alternatif Jawaban Responden.....	97
Tabel 5.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	118
Tabel 5.3 Tabel interpretasi data.....	119
Tabel 5.4 Persepsi responden terhadap motivasi intrinsik.....	120
Tabel 5.5 Persepsi responden terhadap motivasi ekstrnsik.....	121
Tabel 5.6 Persepsi responden terhadap nilai-nilai spiritual.....	122
Tabel 5.7 Persepsi responden terhadap Komitmen organisasi	123
Tabel 5.8 Persepsi responden terhadap Kinerja individu.....	124
Tabel 5.9 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit	130
Tabel 5.10 Loading Factor Pengukuran Variabel Independen.....	131
Tabel 5.12 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit	132
Tabel 5.13 Loading Factor Pengukuran dependen.....	134
Tabel 5.14 Evaluasi Kriteria Goodness Overall	135
Tabel 5.15 Pengujian Hipotesis Direct Effect.....	137
Tabel 5.16 Pengujian Hipotesis indirect effect.....	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep	89
Gambar 2. CFA Exegenous Variabel	129
Gambar 3. CFA Endegenous Variabel	132
Gambar 4. CFA Full Model.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan mereka, untuk memberikan produk dan layanan yang mereka khususkan, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, kinerja sering kali dihargai oleh keuntungan finansial dan lainnya. Kinerja adalah hal utama, meskipun bukan satu-satunya prasyarat untuk pengembangan karir dan kesuksesan masa depan di pasar tenaga kerja. Meskipun mungkin ada pengecualian, berkinerja tinggi akan dipromosikan lebih mudah dalam organisasi dan umumnya memiliki peluang karir yang lebih baik daripada berkinerja rendah (Van Scotter, Motowidlo, & Cross, 2000).

Dalam beberapa studi menunjukkan bahwa kinerja individu merupakan variabel kunci dalam pekerjaan dan psikologi organisasi. Yang menarik, kinerja individu terutama diperlakukan sebagai variabel dependen - yang masuk akal dari sudut pandang praktis: kinerja individu adalah sesuatu yang ingin ditingkatkan dan dioptimalkan oleh organisasi.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu - individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja

dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Dalam pengertian yang lain kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan pekerjaan atau standar pekerjaan.

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun tugas utama Dosen adalah sebagai pendidik. Mendidik mahasiswa agar menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupan dan masyarakat. Perlu diperhatikan bahwa tugas dan tanggung jawab Dosen tidak hanya terbatas dalam hal *transferring of knowledge* semata, tetapi lebih dari itu mencakup bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Maka dari itu ruang lingkup kerja Dosen meliputi bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sehingga kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja,

hasil kerja atau unjuk kerja. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya. Namun, kenyataannya masih ditemukan beberapa dosen yang memiliki kinerja rendah dibidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi atau minat serta stress yang diakibatkan beban kerja yang harus diselesaikan yang nantinya semua itu akan terlihat pada beban kerja dosen pada aplikasi sistem. Hal ini sangat berpengaruh pada akreditasi perguruan tinggi, dimana jika hasil tri dharma perguruan tinggi (Pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat) rendah, maka akreditasi yang diraih pun rendah.

Dalam institusi, yang menjadi persoalan lain adalah bertahan atau tidaknya seorang dosen di institusi tersebut. Hal yang membuat seorang dosen bertahan adalah karena institusi mencari dosen dengan kompetensi tertentu, dosen pun memiliki gambaran ideal sebuah institusi yang akan mereka masuki. Semakin besar gambaran ideal itu terpenuhi, maka semakin besar pula kemungkinan seorang dosen akan bertahan dan berkembang di institusi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Mercer asal Amerika (2018) yang dikutip dari Forbes yang hasilnya ternyata bukan gaji atau hal lain yang menjadi poin utama seorang karyawan memandang ideal perusahaan akan tetapi ada tiga yakni; (1) Fleksibilitas kerja, kebanyakan perusahaan menerapkan jam kerja tetap misalnya, dari pukul 09.00-17.00. Hal ini disebut tidak disenangi oleh para karyawan, penelitian ini menemukan 51 % karyawan berharap perusahaannya menawarkan pilihan pekerjaan yang fleksibel, pendapat ini disampaikan oleh karyawan dari industri berbeda. Fleksibilitas ini menjadi aspek penting bagi para karyawan dan calon pekerja dalam melihat sebuah perusahaan. Hal itu karena fleksibilitas mampu menurunkan stress dan meningkatkan kesejahteraan mental, juga mendorong produktifitas kerja. (2) Komitmen Kesehatan dan kesejahteraan, karyawan juga menginginkan perusahaan manaruh perhatian besar terhadap Kesehatan dan kesejahteraan karyawan, bentuk perhatian ini tidak sebatas ajakan retorika hidup sehat, poster, dan sebagainya, melainkan dengan mengadakan program yang berkelanjutan sebagai budaya perusahaan. Misalnya program makan siang rutin, pemeriksaan, dan sebagainya. (3) Bekerja dengan "nilai" ada hal lain yang diharapkan karyawan dan ada dalam sebuah perusahaan adalah adanya

nilai yang dipegang teguh dalam pelaksanaan kegiatan kerja. Keinginan ini banyak muncul di era industri modern saat ini. Banyak dari karyawan yang berharap perusahaan mereka tidak hanya focus ke laba, namun juga memperhatikan nilai atau tujuan yang ingin dicapai kenapa perusahaan itu berdiri. Selain teori Marcer yang membahas alasan seseorang bertahan di organisasi ada pula teori pertukaran sosial (social exchange) dari Teori Social Exchange (pertukaran social) yakni John Thibaut dan Harold Kelley (1959) yang mengatakan bahwa asumsi dasar yang mendasari seluruh analisis teori pertukaran social adalah bahwa setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal dalam hubungan social hanya selama hubungan tersebut cukup memuaskan. Terdapat dua konsep penting dalam proses pertukaran social yaitu, kepercayaan dan ketergantungan kekuasaan.

Dalam dunia bisnis yang dinamis saat ini, memperoleh keunggulan kompetitif merupakan salah satu tujuan utama bagi keberhasilan sebuah organisasi. Sejumlah organisasi menyadari hal ini sebagai aspirasi tertinggi mereka untuk bertahan dalam industri yang agresif. Memang, untuk mencapai tujuan eksistensi ini, organisasi sangat bergantung pada tenaga kerja yang efektif, efisien, berdedikasi dan bermotivasi tinggi. Meningkatkan motivasi tenaga kerja selalu menjadi area konsentrasi yang signifikan bagi praktisi dan akademisi. Dosen dengan tingkat motivasi rendah cenderung tidak berkonsentrasi pada pekerjaan mereka, menghindari tugas dan tanggung jawab mereka, menipu atasan mereka dan meninggalkan organisasi jika diberi kesempatan lain. Namun, karyawan yang termotivasi lebih loyal, inovatif, produktif, dan menghasilkan hasil berkualitas tinggi untuk pekerjaan yang mudah mereka hadapi (Sonnentag dan Frese, 2001).

Dengan alasan inilah, peneliti ingin mengkaji motivasi adalah topik multidimensi dan kompleks untuk penelitian. Belajar tentang motivasi sangat berharga karena membantu kita memahami dari mana motivasi berasal, mengapa itu berubah, apa yang meningkatkan dan menurunkannya, aspek apa yang dapat dan tidak dapat diubah, dan membantu kita menjawab pertanyaan mengapa beberapa jenis motivasi lebih bermanfaat dari pada yang lain. Orang biasanya termotivasi oleh kombinasi faktor. Selama bertahun-tahun, banyak yang telah ditulis dan diteliti tentang teori motivasi. Reinholt (2006) berpendapat bahwa literatur tentang motivasi dikategorikan menjadi dua posisi utama: posisi ekonomi organisasi yang berfokus pada motivasi ekstrinsik; dan posisi perilaku organisasi menekankan motivasi intrinsik. Menurut penulis, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, diperlukan untuk menganalisa dan memahami motivasi dan perilaku dalam organisasi.

" Motivation comes in the form of intrinsic and extrinsic energies that drive humans to act with an inner drive to do something that causes them to persevere (Badubi, 2017). Gribanova (2020) defines motivation as the provision of an incentive to stimulate an action. And the process of motivating an individual to complete a task. Intrinsic motivation is an individual's activity that stems from the person's desire, wish, personal interest, and performance. Extrinsic motivation enables a person to work in exchange for rewards or avoid punishment".

Motivasi datang dalam bentuk energi intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong manusia untuk bertindak dengan dorongan batin untuk melakukan sesuatu yang menyebabkan mereka bertahan (Badubi, 2017). Gribanova (2020) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian insentif untuk merangsang suatu tindakan. Dan proses memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas. Motivasi intrinsik adalah milik individu aktivitas yang berasal dari hasrat, harapan, minat pribadi, dan kinerja seseorang. Motivasi ekstrinsik memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan imbalan imbalan atau menghindari hukuman.

Ada beberapa teori tentang motivasi kerja diantaranya yakni teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (*Two Factor Theory, 1959*). Dalam teori ini Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam berorganisasi yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dan ekstrinsik memiliki komponen yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari aspek kepuasan dan ketidakpuasan yang sekiranya mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dimana faktor yang menimbulkan motivasi ini bukan hanya dilihat dari dalam diri seorang pegawai namun juga dari luar dirinya.

Stephen P. Robbins (2005) menentang dan mengkritik teori 2 factor yang mengatakan bahwa prosedur yang digunakan oleh Herzberg dibatasi oleh metodologinya, Ketika segalanya berjalan dengan baik, individu cenderung memuji diri mereka begitupun sebaliknya. Keandalan metodologi Herzberg diragukan karena penilai harus membuat berbagai interpretasi. Tidak ada ukuran kepuasan yang digunakan secara keseluruhan. Teori tersebut tidak konsisten dengan peneliti sebelumnya karena teori ini mengabaikan situasional. Pendapat Stephen ini tidak sejalan dengan fakta dari peneliti terdahulu, justru banyak indikator yang mewakili dari situasi itu sendiri.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa disebut juga sebagai motivator factor atau pemuas (*satisfiers*). Yang termasuk pada faktor kepuasan ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). Faktor kepuasan disebut juga sebagai faktor intrinsik (*intrinsic motivation*).

Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa disebut juga sebagai

hygiene factor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), karena factor-faktor yang menimbulkannya bukan dari dirisesorang melainkan dari luar dirinya.

Sebagian besarteori ini sangat bergantung pada prinsip konvensional berdasarkan sudut pandang barat tentang kebutuhan dan sifat manusia. Namun, tidak banyak penelitian yang dilakukan terhadap perspektif lintas budaya dan agama lainnya, dan khususnya, perspektif Islam (Ahmad dan Fontaine 2011, Sulaiman et al., 2014, Bhatti et al., 2015).

Berbeda dengan perspektif barat, spiritualisme Islam berpendapat bahwa sifat manusia dan kebutuhan manusia beragam. Sudut pandang Islam menganggap manusia sebagai hamba dan wakil Allah (Amin 2011, Sulaiman et al 2013). Agar sukses di dunia ini dan akhirat, umat Islam harus mengikuti jalan yang benar dan menahan diri dari semua hal yang dilarang (Sulaiman et al 2013). Riset ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang motivasi karyawan dari perspektif spiritualisme Islam. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk: memahami motivasi spiritual Islam; dan jelajahi jika spiritualitas Islam, hukuman dan pahala dan keadilan memotivasi karyawan Muslim.

Faktor-faktor yang menonjol terutama dalam tulisan-tulisan ilmuwan Muslim dalam meningkatkan motivasi orang beriman adalah: 1) Spiritualitas, 2) Hukuman dan Penghargaan, 3) dan Keadilan.

Dalam beberapa studi eksperimental telah membedakan antara individu yang secara intrinsik dan berorientasi ekstrinsik dan menguji korelasi dan konsekuensi motivasi intrinsik otonom (IM) dan motivasi ekstrinsik terkontrol (EM). Perbedaan antara IM dan EM memiliki implikasi yang signifikan dalam memahami perilaku pekerja di tempat kerja dan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia (HRM). Misalnya, HRM berbasis kontrol yang menekankan pada pengendalian, pemantauan dan memaksimalkan hasil perilaku karyawan membangkitkan EM karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebagai perbandingan, HRM berbasis komitmen yang memperhatikan kompetensi karyawan, komitmen dan potensi pengembangan merangsang IM karyawan terhadap pekerjaan mereka (Mossholder et al., 2011).

Deci dan Ryan (1985, 2000) menjelaskan motivasi karyawan pada suatu rangkaian mulai dari bentuk otonom (Intrinsic Motivation) hingga bentuk terkontrol (Extrinsic Motivation). Teori ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan tertentu dapat berkembang atau mengurangi motivasi karyawan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik sampai batas tertentu, namun tidak dapat mengubah orientasi motivasi karyawan secara keseluruhan. Ini berarti motivasi orang motivasi intrinsik dapat dikurangi oleh kondisi otonomi yang buruk yang ditawarkan oleh lingkungan orang-orang ini tapi itu tidak mengubah dirinya menjadi orang termotivasi ekstrinsik dan sebaliknya. Mengikuti dari garis di atas, kebijakan HRM organisasi perlu membedakan

antara dua orientasi motivasi dan dirancang sesuai dengan itu. Dalam makalah ini, kami mempertimbangkan dua bentuk motivasi sebagai ciri kepribadian yang stabil, namun mengikuti argumen Deci dan Ryan (1985) bahwa mereka dapat berubah dalam kondisi lingkungan tertentu.

Begitu pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2007). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktifitas kerja guna mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya. Dengan memahami peran yang dimainkan dalam motivasi, seorang manajer akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil

bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap organisasi (bisnis dan publik) pada prinsipnya selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen pegawai. Seperti yang dikatakan Dessler (1986) yaitu bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Dessler (1986) menekankan perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan yang vital untuk kerja yang efektif. Untuk mendorong komitmen internal, perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai. Selain itu manajemen atas harus mencoba untuk melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target (Argyris, 1998). Namun untuk mengontrol kontribusi pegawai guna mendukung sepenuhnya tujuan perusahaan memerlukan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang diberdayakan percaya pada bisnis, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang (Caudron, 1995).

Wright (1992) berpendapat bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan

dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, bekerja dengan giat dan sikap antusias untuk mencapai hasil yang optimal, merupakan wujud dari kinerja karyawan.

Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting dan perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau pegawai. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya yang optimal serta motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Rego dan Cunha (2008) melakukan eksplorasi empiris untuk mengenali kemungkinan hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen organisasi. Studi ini membuktikan bahwa "orang yang lebih berkomitmen cenderung mencurahkan upaya yang lebih tinggi untuk

bekerja dan dengan demikian berkontribusi terhadap kinerja organisasi yang efektif". Peneliti lain juga melaporkan temuan serupa. Spiritualitas tempat kerja yang lebih tinggi menghasilkan tingkat komitmen normatif dan afektif yang lebih tinggi (Fry, 2003; Giacalone dan Jurkiewicz, 2003). Selanjutnya, spiritualitas yang lebih tinggi di tempat kerja dikaitkan dengan komitmen berkelanjutan yang lebih rendah (Milliman et al., 2003; Jurkiewicz dan Giacalone, 2004). Steers dan Porter (1979) melaporkan korelasi yang tinggi antara konstruksi spiritualitas tempat kerja dan kecerdasan emosional. Pradhan dan Jena (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu".

Rencana penelitian ini didasari oleh beberapa fenomena-fenomena dan perkembangan riset-riset yang berkaitan tentang pengaruh motivasi internal dan eksternal serta aspek spiritual karyawan terhadap kinerja mereka. Dengan Perkembangan teknologi yang semakin maju semakin memudahkan setiap orang untuk mendapatkan ilmu agama yang dapat mempengaruhi tingkat spiritual seseorang utamanya agama islam. Sebagaimana banyaknya ceramah-ceramah agama yang dapat di akses melalui *YouTube* dan dapat secara langsung menjadi pelajaran.

Hal lain juga yang menjadi fenomena saat ini adalah kesadaran organisasi terhadap kebutuhan spiritual karyawannya dengan menyediakan waktu-waktu khusus untuk belajar agama islam dengan mengundang mubaligh-mubaligh atau ustadz-ustadz untuk membawakan ceramah-ceramah agama di kantor-kantor. Yang tak kalah menarik adalah

terdapatnya organisasi atau institusi yang karyawan atau pegawainya mendapatkan upah yang rendah tetapi tetap termotivasi dalam bekerjanya. Tentu hal ini menjadi menarik untuk dilakukan riset kajian. Sebagaimana teori dua faktor oleh Herzberg yang menyatakan bahwa Faktor pendorong terhadap seseorang untuk melakukan aktivitas kerjanya dipengaruhi oleh Faktor motivasi intrinsik dan Ekstrinsik. Penulis berpandangan bahwa nilai spiritual menjadi salah satu faktor yang layak untuk disandingkan bersama kedua faktor tersebut mengingat nilai-nilai spiritual sangat berdampak pada kemauan seseorang untuk melakukan tindakan dalam hal meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Novelty dari penelitian ini adalah nilai-nilai spiritual. Sejumlah teori motivasi berusaha untuk menjelaskan faktor-faktor yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja organisasi, seperti motivasi kerja dan faktor motivasi lainnya, dll. (Herzberg, 1959). Sebagian besar teori ini sangat bergantung pada prinsip konvensional berdasarkan sudut pandang barat tentang kebutuhan dan sifat manusia. Namun, tidak banyak penelitian yang dilakukan terhadap perspektif lintas budaya dan agama (Spiritual Islam).

Adanya temuan bahwa teori motivasi Herzberg beserta turunannya tidak melibatkan nilai-nilai spiritual, dimana motivasi tidak lepas dari tahapan kehidupan manusia. Dalam Islam, kebutuhan manusia itu dibagi menjadi kebutuhan jasmani dan rohani. Dorongan-dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani inilah yang kemudian menjadi motivasi spiritual.

Oleh karena itu maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian

dampak Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Nilai Spiritual terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar. Khususnya di PTS Universitas Muslim Indonesia dan Universitas Muhammadiyah Makassar. Pilihan PTS tersebut didasari karena UMI berhasil mendominasi kategori penghargaan kinerja PTS. Sehingga, dinyatakan sebagai perguruan tinggi dengan kinerja terbaik 2021. Secara keseluruhan, UMI diganjar delapan penghargaan terbaik dari berbagai kategori. Kemudian ditambah lagi dengan mendapat tiga apresiasi dari LLDikti Wilayah IX Sultan Batara. Dikutip dari rilis humas LLDIKTI wilayah IX, Andi Likman menyebutkan 5 (lima) kampus yang mendapatkan dana alokasi penelitian terbanyak, yaitu: Universitas Muslim Indonesia (UMI) sebesar 7,7 milyar lebih. Disusul UNISMUH Makassar sebesar 5,8 milyar. Kemudian UKIP Malakassar sebesar 3,7 milyar. Lalu Universitas BOSOWA sebesar 3,2 milyar dan UNISMUH Pare Pare sebesar 2 milyar. Serta melihat fakta sejarah yang tertuang di jurnal Lensa Budaya, (2017) bahwa UMI dalam perjalanannya mengalami masa kritis, masa dimana terjadi gunjangan dan berdampak pada eksistensinya dan sanggup melalui hingga saat ini dan semakin berkembang pesat dan Sumber Daya Manusia yang bekerja di dalamnya pun ikut bertahan dan berperan aktif. Hal itu dikarenakan adanya nilai-nilai spiritual islam yang mereka junjung tinggi sehingga mampu bertahan dan berkembang dengan baik, begitupun dengan Universitas Muhammadiyah Makassar. Adapun jumlah mahasiswa UMI Makassar sebanyak 21152 sedangkan UNISMUH Makassar sebanyak 6884. Adapun akreditasi UMI Makassar dan UNISMUH Makassar adalah A.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 2) Apakah ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 3) Apakah ada pengaruh Nilai Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 4) Apakah ada pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja individu pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 5) Apakah ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja individu pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 6) Apakah ada pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja individu pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 7) Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja individu pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 8) Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja individu melalui komitmen organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 9) Apakah ada pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?
- 10) Apakah ada pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, dan nilai – nilai spiritual pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi.

b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengkaji dan mengetahui besaran pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 2) Untuk mengkaji dan mengetahui besaran pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 3) Untuk mengkaji dan Mengetahui besaran pengaruh Nilai Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 4) Untuk m e n g k a j i d a n Mengetahui besaran pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 5) Untuk mengkaji dan Mengetahui besaran pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 6) Untuk mengkaji dan Mengetahui besaran pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 7) Untuk mengkaji dan mengetahui besaran pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 8) Untuk mengkaji dan Mengetahui besaran pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 9) Untuk mengkaji dan Mengetahui besaran pengaruh Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja individu melalui Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar
- 10) Untuk mengkaji dan Mengetahui besaran pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja individu melalui Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Swasta di Kota Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya kajian mengenai Nilai-nilai Spiritual dalam meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

- a) Sebagai bahan masukan bagi dosen Universitas Swasta di Kota Makassar terkait pentingnya menaruh perhatian terhadap nilai-nilai spiritual Dosen dalam meningkatkan komitmen yang dapat berimplikasi terhadap kinerja mereka.
- b) Sebagai bahan rujukan Manajemen Sumber Daya Manusia serta Ilmu Perilaku Organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Herzberg's *Two Factor-Motivator Higiene Theory*, 1959). Teori Mercer (2018) tentang alasan seseorang bertahan dalam organisasi. Teori Social Exchange (pertukaran social) yakni John Thibaut dan Harold Kelley (1959) yang mengatakan bahwa asumsi dasar yang mendasari seluruh analisis teori pertukaran social adalah bahwa setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal dalam hubungan social hanya selama hubungan tersebut cukup memuaskan. Terdapat dua konsep penting dalam proses pertukaran social yaitu, kepercayaan dan ketergantungan kekuasaan.

SDT (self-determination theory) develops from intrinsic and extrinsic incentives (Coccia, 2019). On the other hand, extrinsic motivation represents a different significance in its relative sovereignty, whereas intrinsic motivation depicts the human's inherent desire to include numerous elements in the learning process. As a result, it can only reflect either external control or actual self-regulation. In a nutshell, autonomy is linked to choosing and liberty (Gopalan et al., 2017), competence is linked to the sensation of being successful and self-assured in pursuing and completing a task, and relatedness is linked to the experience of being safe and connected in a learning environment (Ulstad, 2017).

SDT (self-determination theory) berkembang dari intrinsik dan insentif ekstrinsik (Coccia, 2019). Di sisi lain, motivasi ekstrinsik mewakili signifikansi yang berbeda dalam kedaulatan relatifnya, sedangkan motivasi intrinsik menggambarkan keinginan yang melekat pada manusia untuk memasukkan berbagai unsur dalam proses pembelajaran. Akibatnya, itu hanya dapat mencerminkan kontrol eksternal atau pengaturan diri yang sebenarnya. Singkatnya, otonomi adalah terkait dengan memilih dan kebebasan (Gopalan et al., 2017), kompetensi terkait dengan sensasi menjadi sukses dan percaya diri dalam mengejar dan menyelesaikan tugas, dan keterkaitan adalah terkait dengan pengalaman aman dan terhubung

dalam lingkungan belajar (Ulstad, 2017).

"The act of pushing someone to achieve a desired course of action or pushing the right bottom to achieve the desired reaction is known as motivation (Badubi, 2017). It is defined as a method of stimulating, inspiring, and energizing individuals to work voluntarily, with enthusiasm, initiative, confidence, satisfaction, and a coordinated approach to achieve desired outcomes. (Steinmayr et al., 2019) According to Siyuan et al. (2020), motivation is powering people to achieve high-performance levels and overcome barriers to change. Psychologists have provided different definitions according to attitude to the motivation phenomenon, which is briefly mentioned below (Siyuan et al., 2020)".

Tindakan mendorong seseorang untuk mencapai tindakan yang diinginkan atau mendorong bagian kanan bawah untuk mencapai reaksi yang diinginkan dikenal dengan motivasi (Badubi, 2017). Ini didefinisikan sebagai metode merangsang, menginspirasi, dan memberi energi individu untuk bekerja secara sukarela, dengan antusiasme, inisiatif, kepercayaan diri, kepuasan, dan pendekatan terkoordinasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Steinmayr et al., 2019) Menurut Siyuan et al. (2020), motivasi adalah memberdayakan orang untuk mencapai tingkat kinerja tinggi dan mengatasi hambatan untuk berubah. Psikolog telah memberikan definisi yang berbeda sesuai dengan sikap terhadap motivasi fenomena, yang secara singkat disebutkan di bawah ini (Siyuan et al., 2020).

Kata motivasi diilhami oleh istilah Latin "Move", yang berarti "bergerak" dan adalah kata bahasa Inggris untuk pertama kalinya. Motivasi merupakan faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara tertentu. Dari perspektif manajemen, memotivasi karyawan adalah memiliki mereka berperilaku dengan cara yang paling menguntungkan perusahaan. (Legault, 2016) Meskipun peneliti motivasi melihat bagaimana perilaku memperkuat dan mengarah pada tujuan tertentu, studi motivasi lebih merupakan penyelidikan terhadap "Kondisi peristiwa" yang memberi kekuatan dan arah perilaku (Steinmayr et al., 2019).

" Motivation is the force that causes movement in humans. Any agent that causes (internal or external) activity in a living creature is considered a kind of motivation. (Singh, 2016) What is inevitable and must be acceptable to the marked individual differences is that people have different motives, so before acting on the motivation, they need to be known the personal characteristics in their driving forces which can be more easily identified. Generally, motivation is the driver of guidance, control, and persistence in human behaviour".

Motivasi merupakan kekuatan yang menyebabkan gerakan pada manusia. Agen apa pun yang menyebabkan aktivitas (internal atau eksternal) pada makhluk hidup adalah dianggap sebagai semacam motivasi. (Singh, 2016) Apa yang tidak bisa dihindari dan harus diterima perbedaan individu yang ditandai adalah bahwa orang memiliki motif yang berbeda, jadi sebelum bertindak motivasi, mereka perlu diketahui karakteristik pribadi dalam kekuatan pendorong mereka yang dapat lebih mudah diidentifikasi. Secara umum, motivasi adalah pendorong bimbingan, kontrol, dan ketekunan dalam perilaku manusia.

(Gribanova, 2020) Dengan kata lain, apa yang memperkuat perilaku seseorang? Apa yang memandu perilaku seperti itu atau mengarahkannya ke arah tertentu? Apa yang meningkatkan atau mempertahankan sikap? Ini disebut motivasi (Steinmayr et al., 2019). Menurut Siyuan et al. (2020), pertanyaan abadi dalam paksaan manusia di dalam studi tentang motivasi adalah: Mengapa seseorang memulai pengobatan, melanjutkannya dan mengakhirinya? Dan kekuatan apa yang menentukan tingkat keparahan perilaku dari waktu ke waktu?.

Intrinsic motivation can be defined as motivation that arises from within a person rather than from external or external rewards such as money or grades. The pleasure derived from the activity itself, or the sensation of accomplishment derived from finishing or even working on a task, is the source of motivation. (Santos-Longhurst, 2019) An intrinsically driven person, for example, will love working on a math equation because it is pleasurable. Alternatively, an intrinsically motivated person will solve a problem because the challenge of finding a solution provides a sense of pleasure.

Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang bukan dari imbalan eksternal atau eksternal seperti uang atau nilai. Kenikmatan yang didapat dari aktivitas itu sendiri, atau sensasi pencapaian yang berasal dari penyelesaian atau bahkan pekerjaan pada tugas, adalah sumber motivasi. (Santos-Longhurst, 2019) Didorong secara intrinsik orang, misalnya, akan senang mengerjakan persamaan matematika karena itu menyenangkan. Alternatifnya, orang yang termotivasi secara intrinsik akan menyelesaikan masalah karena tantangannya

menemukan solusi memberikan rasa senang.

Kebalikan dari motivasi intrinsik adalah motivasi ekstrinsik (Sleimi & Davut, 2015). Itu bentuk dorongan terakhir datang dari tempat lain selain diri Anda sendiri. Motivasi intrinsik, pada sisi lain, berasal dari dalam individu. (Santos-Longhurst, 2019) Untuk memahami contoh motivasi intrinsik, menganggapnya sebagai inspirasi. Motivasi ekstrinsik, aktif sisi lain, hampir sama dengan hasutan. Anda lihat, ketika Anda termotivasi secara ekstrinsik, Anda sedang melakukan sesuatu yang mungkin tidak ingin Anda lakukan atau tidak Anda minati. Rasanya seperti sedang Anda lakukan sebuah tugas. Di sisi lain, kerja secara nyaman akan selalu menjadi contoh motivasi intrinsik. (Li, 2021) Menurut Di-Domenico (2017), motivasi intrinsik selalu memerlukan tindakan sesuatu yang ingin mereka capai untuk diri mereka sendiri.

Extrinsic motivation is when a person's motivation comes from outside themselves (Siyuan et al., 2020). Extrinsic motivation is defined by Sennett (2021) as a circumstance in which an individual completes a task or exhibits a behaviour due to external factors such as avoiding punishment or getting a reward. External or external benefits, such as money or grades, are motivating factors. These incentives bring fulfilment and pleasure that the work would not provide. (Siyuan et al., 2020) Extrinsically motivated people will work on a task even if they are uninterested in it because they anticipate receiving satisfaction from a reward (Meadows-Fernandez, 2018).

Motivasi ekstrinsik adalah ketika motivasi seseorang berasal dari luar dirinya (Siyuan et al., 2020). Motivasi ekstrinsik didefinisikan oleh Sennett (2021) sebagai keadaan di mana seorang individu menyelesaikan tugas atau menunjukkan perilaku karena faktor eksternal seperti menghindari hukuman atau mendapatkan hadiah. Manfaat eksternal atau eksternal, seperti uang atau nilai, merupakan faktor pendorong. Insentif ini membawa kepuasan dan kesenangan dari pekerjaan itu tidak akan menyediakan. (Siyuan et al., 2020) Orang yang termotivasi secara ekstrinsik akan mengerjakan suatu tugas bahkan jika mereka tidak tertarik karena mereka mengantisipasi menerima kepuasan dari hadiah (Meadows-Fernandez, 2018).

Pembinaan motivasi dalam organisasi merupakan hal yang dapat meningkatkan semangat kerja. Pandangan Edwin B. Flippo (1984). "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and*

organization interest so that behavior results in achievement of employee want simultaneously with attainment of organizational objectives" Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Robert S. Woodworth dan Donald (1995) mendefinisikan : "*A motive is a set which predisposed the individual for certain activities for seeing certain goal*". Motivasi kerja dalam bahasan ini adalah kecenderungan bekerja sebagai dosen yang merupakan motivasi akademik, dan bukan motivasi kerja sebagai pejabat atau motivasi administrasi. Keragaman Mutu Kerja yang dihasilkan para dosen disebabkan oleh keragaman pengetahuan, persepsi tentang pekerjaannya, sertifikasi dosen dan/atau motivasi yang dimiliki oleh para dosen. Bila mutu kerja seorang dosen tidak memuaskan, perlu dicari kepastian apakah itu disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kerja atau persepinya yang kurang tepat atau kurangnya motivasi, atau keempatnya. Mencermati uraian di atas, pada dasarnya yang menjadi masalah di sini adalah meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja. Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, lebih-lebih dalam dunia manajemen. Motivasi kerja merupakan kunci dari produktivitas kerja, dan: produktivitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja, sertifikasi dosen berhubungan erat dengan kepuasan kerja produktivitas kerja dan pemuasan kebutuhan. Motivasi kerja dan sertifikasi dosen merupakan masalah yang harus selalu mendapatkan perhatian pimpinan dalam organisasi atau manajemen.

Secara teoritik dosen adalah seorang tenaga akademik, yaitu seorang yang memenuhi syarat (qualified) untuk memangku kepangkatan akademik dengan tugas pokoknya adalah menyelenggarakan pengajaran di perguruan tinggi. Di satu pihak ia dituntut menjadi dosen yang profesional yang penuh dedikasi, di lain pihak ia harus memenuhi kebutuhan pribadi. Keduanya sering berjalan tidak seimbang. Kebutuhan pribadi sering menimbulkan masalah, pada hal motivasi kerja sebagian sering ditentukan oleh kebutuhan (Davis, 1978).

2.1.1 Two Factor-Motivator Hygiene Theory

Teori Dua Faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator*. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923- 2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan motivator serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sedangkan faktor-faktor intrinsik antara lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

Teori dua faktor dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Hygiene Factors*

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak

mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Hygiene factors atau bisa disebut dengan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong faktor hygiene adalah :

1. *Salary* (gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka

minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- a) *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b) *Human skill* (kecakapan konsektual). Kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c) *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan

3. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

4. *Company Policy* (Kebijakan Perusahaan)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek.

Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

5. *Quality Supervisor* (Kualitas Pengawasan)

Dengan *technical supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

b. *Motivation Factors*

Menurut Herzberg (Robbins, 2001), *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivator factor* berhubungan dengan aspek – aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.

Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan.

Menurut Herzberg, faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivasional berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans(2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah :

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikandorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yangdicapai bawahan tersebut.

2. *Recognition* (Pengakuan atau Penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan

- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali ataupun surat penghargaan
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3. *Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan

untuk melakukan pelatihan dan promosi jabatan.

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan.

2.1.2 Spiritualitas

2.1.2.1 Definisi Spiritualitas

Menurut Berdyaev dan Macquarrie (dalam Peterson & Seligman, 2004) spiritualitas berasal dari kata latin *spiritus*, yang berarti nafas kehidupan, di berbagai momen sejarah, dan dalam konteks budaya yang berbeda, kata *spiritus* memiliki sinonim kebijaksanaan, kecerdasan, kapasitas untuk berpikir, dan jiwa atau kekuatan hidup nonfisik.

Spiritualitas dalam artian mengacu pada kepercayaan dan praktik yang didasarkan pada keyakinan bahwa ada dimensi nonfisik (*transcendent*) dalam kehidupan. Spiritualitas menggambarkan hubungan antara manusia dan tuhan dan berbagai kebajikan yang dihasilkan dari hubungan tersebut. Kebajikan tersebut diyakini secara nyata dalam mencapai prinsip dalam kehidupan dan kebaikan dalam kehidupan (Peterson & Seligman, 2004).

Schreurs (2002) yang memberikan pengertian spiritualitas sebagai hubungan personal terhadap sosok transenden. Tischler (2002) mengatakan bahwa spiritualitas mirip atau dengan suatu cara, berhubungan dengan emosi atau perilaku dan sikap tertentu dari seorang individu. Menjadi seorang yang spiritual berarti menjadi

seorang yang terbuka, memberi, dan penuh kasih. Fernando (2006) yang mengatakan bahwa spiritualitas juga bisa tentang perasaan akan tujuan, makna, dan perasaan terhubung dengan orang lain.

Defenisi yang digunakan dalam penelitian ini, spiritualitas merupakan suatu kepercayaan yang mengacu pada adanya dimensi nonfisik (transcendent) yang berhubungan dengan perasaan akan tujuan, makna, dan perasaan terhubung dengan orang lain.

2.1.2.2 Dimensi Spiritualitas

Spiritual existence is an untamed realm of human being. It is non-observable, non-calculable, which cannot be perceived (senses) by others, and thus some Psychologist, philanthropist, and Scientist overlook the importance of spirituality in human life. The word conditioning is used when man is compared with an animal, and animal is tamed through the process of conditioning, but these animals do not have ability to think, this thinking process is a gift only for human being from his Creator, so we can say that when theory of conditioning is applied to human beings, it is not only conditioning the behavior of the human beings but it is also conditioning the thought process, the beliefs of a personality.

Keberadaan spiritual adalah alam liar manusia. Itu tidak dapat diamati, tidak dapat dihitung, yang tidak dapat dirasakan (indra) oleh orang lain, dan oleh karena itu beberapa Psikolog, dermawan, dan Ilmuwan mengabaikan pentingnya spiritualitas dalam kehidupan manusia. Kata pengkondisian digunakan ketika manusia disamakan dengan hewan, dan hewan dijinakkan melalui proses pengkondisian, tetapi hewan tersebut tidak memiliki kemampuan untuk berpikir, proses berpikir ini adalah anugerah hanya untuk manusia dari Penciptanya, agar kita bisa mengatakan bahwa ketika teori pengkondisian

diterapkan pada manusia, itu tidak hanya mengkondisikan perilaku manusia tetapi juga mengkondisikan proses berpikir, keyakinan suatu kepribadian.

Islam sees spirituality as the linking of actions to the fundamental purpose of life. For instance, a Muslim's purpose of life is to worship Allah (Qur'an, 51:56). Spirituality connects the actions of an individual to the purpose of their life (Adnan Khan, 2009)¹. Nasr (1987) defines Islamic spirituality as the presence of a relationship with God that affects the individual's selfworth, sense of meaning, and connectedness with others and nature. The relational quality of spirituality is understood to be a core theme of Islam that comprises beliefs, rituals, daily-living behaviors, and knowledge. Similarly, adherence to the set of Islamic rituals and codes results in an individual's striving to become closer to God and find personal worth and actualization (Khodayarifard et al., 2013).

Islam melihat spiritualitas sebagai penghubung tindakan dengan tujuan dasar hidup. Misalnya, tujuan hidup seorang Muslim adalah beribadah kepada Allah (QS. 51:56). Spiritualitas menghubungkan tindakan individu dengan tujuan hidupnya (Adnan Khan, 2009)¹. Nasr (1987) mendefinisikan spiritualitas Islam sebagai kehadiran tentang hubungan dengan Tuhan yang memengaruhi harga diri individu, rasa makna, dan keterhubungan dengan orang lain dan alam. Kualitas relasional spiritualitas dipahami tema inti Islam yang terdiri dari keyakinan, ritual, perilaku hidup sehari-hari, dan pengetahuan. Demikian pula, kepatuhan terhadap himpunan ritual dan kode Islam menghasilkan usaha individu untuk menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan menemukan nilai dan aktualisasi pribadi (Khodayarifard et al., 2013).

Orang sering bingung antara konsep spiritualitas dan agama (Dialmy, 2001; Zinnbauer, Pargament, & Scott, 1999, Gupta dkk. 2014). Secara tradisional, spiritualitas telah dikaitkan dengan agama,

tetapi pandangan spiritualitas yang lebih kontemporer digambarkan sebagai humanistik dan sekuler (Penman, 2012). Untuk Misalnya, agama telah dikonseptualisasikan sebagai “pencarian untuk signifikan dalam hal yang berhubungan dengan yang sakral” (Pargament, 2002, hal. 169), “definisi eksternal dari iman” (Joseph, 1988, hlm. 444), “sebuah seperangkat keyakinan dan praktik yang terorganisasi dari suatu komunitas iman” (Furman & Chandy, 1994, hal. 21), “percaya” (Gotterer, 2001, hal. 188), dan "penerimaan seperangkat keyakinan dan etika tertentu" (Cascio, 1998, hal. 524).

According to them, spirituality is a highly appropriated topic to be discussed in the workplace compared to religiosity, it is a broader concept that represents belief and values, and it has a strong theoretical and empirical support for a connection between spirituality and ethics compared to religiosity which has an unclear relationship between religion and ethics. Similarly, Gupta et al. (2014) mentioned that spirituality has a strong hypothetical and empirical substantiation compared to religiosity.

Menurut mereka, spiritualitas merupakan topik yang sangat pantas untuk didiskusikan di tempat kerja dibandingkan untuk religiusitas, itu adalah konsep yang lebih luas yang mewakili keyakinan dan nilai-nilai, dan memiliki dukungan teoritis dan empiris yang kuat untuk hubungan antara spiritualitas dan etika dibandingkan dengan religiusitas yang memiliki hubungan yang tidak jelas antara agama etika. Demikian pula, Gupta et al. (2014) menyebutkan bahwa spiritualitas memiliki pembuktian hipotesis dan empiris yang kuat dibandingkan dengan religiusitas.

Sembilan dimensi spiritualitas (Elkin dkk, 1988), yaitu:

a. Dimensi transenden (Transcendent dimension)

Percaya dengan adanya dimensi transenden dalam

kehidupan. Inti dari keyakinan ini berupa kepercayaan terhadap Tuhan atau apapun yang dipersepsikan oleh individu sebagai sosok transenden ataupun sesuatu yang lebih besar dari diri seorang individu. Ada hal yang lebih daripada yang terlihat, di mana yang tidak terlihat itu bermanfaat bagi seorang individu. Individu dengan spiritual tinggi juga memiliki pengalaman dengan dimensi transenden, di mana Maslow menyebutnya dengan pengalaman tertinggi (peak experiences). Dalam hal ini sejalan dengan keyakinan orang Jawa yang memiliki pandangan bahwa dimensi transenden dalam kehidupannya adalah Tuhan (Santosa, 2011).

b. Makna dan tujuan dalam hidup (Meaning and purpose in life)

Memahami proses pencarian akan makna dan tujuan hidup yang memunculkan hidup yang lebih bermakna dan mencapai tujuan. Dari proses pencarian ini, individu memiliki makna dan tujuan hidup yang berbeda-beda, namun secara umum individu ingin mencapai eksistensi dengan hidup yang bermakna dan memiliki tujuan. Orang Jawa memiliki tujuan hidup yang besar dan harus dipersiapkan sedini mungkin, yaitu kehidupan langgeng (abadi) diakhirat nanti (Santosa, 2011)

c. Misi hidup (Mission in life)

Adanya panggilan yang harus dipenuhi, rasa tanggung jawab pada kehidupan, panggilan untuk menjawab, menyelesaikan misi, atau dibeberapa kasus dalam memenuhi takdir. Individu memiliki metamotivasi yang berarti mereka dapat

memecah misi hidupnya dan memenuhi misi tersebut. Semua orang Jawa memiliki misi hidup untuk menjaga kehidupannya dan keluarganya agar tetap aman, damai, tenang, sejahtera, dan bahagia lahir batin (Santosa, 2011).

d. Kesakralan hidup (Sacredness of life)

Hidup harus diresapi dengan kesakralan dan pengalaman tentang rasa kagum, rasa hormat, bahkan dalam setting di luar agama. Pandangan akan hidup tidak lagi dikotomi seperti pemisahan antara yang sakral dan yang sekuler, suci dan duniawi, namun percaya bahwasemua aspek kehidupan sifatnya suci dan kesakralan ada di dalamnya. Orang Jawa memandang kekuatan yang sakral melalui menggabungkan kekuatan lahir dan batin dalam mencapai cita-cita dan tujuan hidup yang diharapkan (Santosa, 2011).

e. Nilai-nilai material (Material values)

Menyadari akan banyaknya sumber kebahagiaan manusia, termasuk pula kebahagiaan yang bersumber dari kepemilikan material.

Oleh karena itu, individu yang memiliki spiritual tinggi menghargai materi seperti uang namun tidak mencari kepuasan akhir dari material tersebut. Kepuasan dalam hidup datang bukan dari seberapa banyak kekayaan yang dimiliki, namun dari hal spiritual.

Orang Jawa memiliki kepercayaan bahwa bersama orang lainlah setiap manusia menjalani kehidupan di dunia, serta dari

orang lain pula ia mendapatakn rezeki. Realitasnya, setiap rezeki bukan jatuh darilangit, melainkan ada pihak-pihak yang menjadi lantaran (saluran), oleh sebab itu, dia harus dapat mengamalkan semangat hidup tolong menolong, bahu-membahu, membalas budi baik, karena banyak hal di dunia tidak dapat dikerjakan (diselesaikan) sendiri sehingga memerlukan bantuan orang lain. Sejalan dengan ungkapan orang Jawa mung saderma anggadhuh peparinge Gusti Kang Akarya Jagad, yang memiliki arti “semuanya hanya anugerah, atau titipan” (Santosa, 2011).

f. Altruisme (Altruism)

Adanya tanggung jawab bersama dari masing-masing orang untuk saling menjaga sesama (brother's keepers), baik dari rasa sakit dan penderitaan. Tidak ada manusia yang dapat berdiri sendiri, manusia terikat satu sama lain sehingga bertanggung jawab atas sesamanya. Keyakinan ini sering dipicu oleh kesadaran mereka akan penderitaan orang lain. Nilai humanisme ini diikuti oleh adanya komitmen untuk melakukan tindakan nyata sebagai perwujudan cinta pada sesama. Berbuat baik dan benar di dunia menjadi orientasi penting dalam kehidupan orang Jawa, karena amal baik itulah yang akan menjadi bekal ke akhirat dalam memperoleh surga (Santosa, 2011).

g. Idealisme (Idealism)

Memiliki kepercayaan kuat pada potensi baik manusia yang dapat diaktualisasikan dalam berbagai aspek kehidupan.

Memiliki keyakinan bahwa apa saja yang mereka sukai akan menjadi kenyataan. Orang yang spiritual berkomitmen terhadap sikap ideal yang tinggi dan mengaktualisasinya melalui potensi positif dalam semua aspek kehidupannya. Masyarakat Jawa memiliki cita-cita hidup yang ideal, baik dalam konteks pribadi, sosial, maupun spiritualitas, sehingga berupaya untuk selalu menyeimbangkan idealismenya di setiap aspek kehidupan (Santosa, 2011).

h. Kesadaran akan peristiwa tragis (Awareness of the tragic)

Menyadari dengan sungguh-sungguh bahwa tragedi terjadi dalam eksistensi manusia. Peduli terhadap rasa sakit, penderitaan atau kematian. Kesadaran ini memberikan pengalaman spiritual yang mendalam dan memaknai hidup dengan lebih serius. Kesadaran akan peristiwa tragis juga meningkatkan kesenangan spiritualitas seseorang, pengetahuan, dan makna kehidupan. Dalam kehidupan suku Jawa, tragedi dianggap sebagai pengingat untuk selalu dekat dengan Sang Pencipta (Mulyana, 2006).

i. Manfaat (Beneficial manifestations (fruit) of spirituality)

Individu menilai spiritualitas merupakan buah dari kehidupan. Spiritualitas yang nyata terlihat dari efek spiritualitasnya, dan biasanya dikaitkan dengan hubungannya terhadap diri sendiri, orang lain, alam, kehidupan, dan apapun yang dipersepsikannya sebagai aspek transenden. Berbagai ritual yang dijalankan masyarakat Jawa mendatangkan

keberkahan bagi hidup mereka (Mulyana, 2006).

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas seseorang (Taylordkk, 1997), yaitu:

a) Tahapan Perkembangan

Setiap individu berbeda dalam pemenuhan spiritualitas sesuai dengan usia, jenis kelamin, agama, dan kepribadian individu. Spiritualitas merupakan bagian dari kehidupan manusia dan berhubungan dengan proses perubahan dan perkembangan pada manusia.

b) Budaya

Setiap budaya berbeda dalam bentuk pemenuhan spiritualitas. Budaya dan spiritualitas menjadi dasar seseorang dalam melakukan sesuatu dan menjalani cobaan atau masalah dalam hidup dengan seimbang.

c) Keluarga

Keluarga sangat berperan dalam perkembangan spiritualitas individu. Keluarga adalah tempat pertama kali individu mendapatkan pengalaman dan pandangan hidup. Melalui keluarga, individu belajar tentang Tuhan, kehidupan, dan diri sendiri. Keluarga memiliki peranyang penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualitas, dikarenakan keluarga memiliki ikatan emosional yang kuat dan berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari dengan individu.

d) Agama

Agama sangat mempengaruhi spiritualitas individu. Agama merupakan suatu sistem keyakinan dan ibadah yang dipraktikkan individu dalam pemenuhan spiritualitas individu. Agama merupakan cara pemeliharaan hidup terhadap segala aspek kehidupan.

e) Pengalaman Hidup

Pengalaman hidup baik yang positif maupun negatif mempengaruhi spiritualitas seseorang. Pengalaman hidup mempengaruhi seseorang dalam mengartikan secara spiritual terhadap kejadian yang dialaminya. Pengalaman hidup yang menyenangkan dapat menyebabkan seseorang bersyukur atau tidak bersyukur.

f) Krisis dan Perubahan

Krisis dan perubahan dapat menguatkan spiritualitas pada seseorang. Krisis sering dialami seseorang ketika menghadapi penyakit, penderitaan, proses penuaan, kehilangan, dan kematian. Perubahan dalam kehidupan dan krisis yang dialami seseorang merupakan pengalaman spiritualitas yang bersifat emosional.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi muncul sebagai topik penting dalam studi dan perusahaan. Para peneliti memandang komitmen organisasi

sebagai tantangan utama pada abad ke-21 (Luthans, 2006). Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kemp dalam Khan dkk, 2014). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai 1). keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2). keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi 3). keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Becker dkk dalam Luthans, 2006).

Mowday dkk (dalam Luthans 2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Apabila seseorang telah berkomitmen dengan organisasi maka individu akan menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday dkk, 1979). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakteristikan dengan adanya penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday dkk, 1979).

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan

moral dan penerimaan nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi (Porter dkk., 1974). Peningkatan komitmen organisasi berhubungan positif dengan hasil organisasi yang berharga, termasuk penilaian kinerja, penurunan niat untuk mencari pekerjaan baru dan mengurangi turnover (Bergmann & Johnston dalam Boles dkk, 2007).

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006) membedakan bentuk komitmen organisasi yang dibagi atas tiga komponen, yaitu :

a. Affective commitment

Merupakan hal yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau *emotional attachment*, identifikasi, dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

b. Continuance commitment

Atau disebut *sebagai* komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Jadi individu akan mempertimbangkan untung rugi apabila ingin tetap bergabung dengan organisasi atau justru meninggalkan organisasi. Hal ini mungkin karena hilangnya senioritas, promosi, atau benefit. Individu yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini akan bertahan dalam organisasi karena memang mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. *Normative commitment*

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen normatif yang *tinggi* akan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi dan hal itu diwujudkan dengan pengabdian serta loyalitas penuh sesuai tujuan dan nilai organisasi yang diharapkan. Adanya komitmen organisasi yang baik dari individu akan berdampak positif pada hasil baik organisasi serta berkurangnya intensitas anggota untuk keluar dari organisasi.

2.1.3.2 Pengertian Komitmen Afektif

Allen & Meyer (1990) mengungkapkan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Hal ini diperkuat oleh Vandenberghe (2004), bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat untuk keluar dari organisasi. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi juga rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif atau

keterikatan secara emosional terhadap organisasi (Rhoades dkk, 2001).

Hartmann dan Bambacas (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan. Buchanan (dalam Allen dan Meyer, 1990) menjelaskan komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut.

Mowday dkk (dalam Allen dan Meyer, 1990) memiliki definisi tersendiri mengenai komitmen afektif, yaitu suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut lagi Becker (dalam Allen dan Meyer, 1990) menggambarkan komitmen afektif sebagai suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras

dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Komitmen Afektif

Secara konseptual masing-masing dari tiga komponen komitmen organisasi memiliki antecedent yang berbeda. Mowday dkk (dalam Allen & Meyer, 1990) mengemukakan bahwa antecedent komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh empat kategori, yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Gender, usia, masa jabatan dalam organisasi, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

b. Karakteristik pekerjaan

c. Pengalaman kerja

Meyer dan Allen (dalam Allen dan Meyer, 1990) telah menunjukkan bahwa penyebab terkuat dalam komitmen afektif adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman-pengalaman yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk merasa nyaman dalam organisasi serta kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai peranannya.

d. Karakteristik struktural

Meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja,

luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas.

Dari keempat kategori diatas, Meyer & Allen (Allen & Meyer, 1990) menunjukkan bukti terkuat terletak pada faktor pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk membuat individu nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam peran kerjanya.

Rhoades dkk (2001) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor munculnya komitmen afektif individu dalam organisasi yang diperkuat oleh persepsi dukungan organisasi, antara lain penghargaan yang diberikan oleh organisasi (*reward*), keadilan prosedural, dan dukungan penyelia.

Allen & Meyer (1990) memiliki penjelasan tersendiri mengenai anteseden atau penyebab dari komitmen afektif, yaitu :

a. Tantangan pekerjaan

Merupakan pekerjaan yang dilakukan individu dalam organisasi adalah menantang dan menarik.

b. Kejelasan peran

Merupakan kejelasan harapan dari organisasi terhadap individu.

c. Kejelasan sasaran dalam tugas

Merupakan pemahaman individu mengenai apa yang seharusnya dilakukan individu dalam pekerjaannya.

d. Kesulitan tujuan

Merupakan persyaratan pekerjaan dari organisasi yang tidak terlalu menuntut.

e. Manajemen yang menerima

Merupakan kondisi orang-orang yang berada di manajemen puncak organisasi menaruh perhatian terhadap ide yang diberikan oleh karyawan lain

f. Kedekatan dengan sesama anggota

Merupakan adanya hubungan dekat dengan beberapa orang-orang dalam organisasi

g. Ketergantungan organisasi

Merupakan rasa kepercayaan terhadap organisasi karena apa yang dikatakan maka akan dilakukan oleh pihak organisasi

h. Keadilan atau kewajaran

Pada organisasi terdapat orang-orang mendapatkan lebih dari layak dan ada juga yang mendapatkan jauh lebih sedikit

i. Kepentingan pribadi

Pada organisasi, individu didorong untuk merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan membawa kontribusi penting terhadap tujuan besar organisasi

j. Tanggapan organisasi atas kinerja

Merupakan seberapa sering organisasi memberikan umpan balik terhadap kinerja individu

k. Partisipasi

Merupakan kesempatan individu untuk berpartisipasi dalam memutuskan mengenai standar beban kerja dan kinerja.

Berdasarkan pemaparan beberapa faktor komitmen afektif diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor

komitmen afektif secara garis besar adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja. Faktor karakteristik pribadi meliputi kepentingan pribadi dan kedekatan dengan sesama anggota. Faktor karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, kejelasan peran, kejelasan sasaran dan tugas, kesulitan tujuan. Faktor karakteristik struktural meliputi keadilan prosedural, dukungan penyelia, penerimaan manajer, keadilan, ketergantungan organisasi. Sedangkan yang terakhir adalah faktor pengalaman kerja meliputi reward, partisipasi individu, dan feedback organisasi.

2.1.3.4 4 Aspek-Aspek Komitmen Afektif

Beberapa ahli memiliki penjelasan dan konsep tersendiri mengenai komitmen afektif. Allen & Meyer (1990) menjelaskan ada tiga aspek yang menggambarkan adanya komitmen afektif individu terhadap organisasi, yaitu:

a. Keterikatan emosional

Merupakan perasaan kuat individu terhadap organisasi sehingga akan mudah melekat secara emosional terhadap organisasi. Individu akan merasa bahwa ia adalah bagian dari keluarga organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan afeksi positif dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap organisasi. Karena adanya perasaan terikat terhadap organisasi, maka individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan

keanggotaannya pada organisasi.

b. Identifikasi

Merupakan keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan salah satu kunci terbentuknya rangkaian aspek komitmen organisasi lainnya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu: adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, adanya perasaan individu bahwa organisasi memberikan kebijakan untuk mendukung kinerjanya, dan adanya kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi.

c. Partisipasi

Merupakan keinginan individu untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Adanya keinginan untuk sungguh-sungguh terlibat dalam setiap aktivitas atau kegiatan organisasi tercermin dalam penerimaan individu untuk menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan. Individu akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik melebihi standar minimal yang diharapkan organisasi. Selain itu, individu akan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan diluar tugas dan perannya apabila bantuannya diperlukan oleh organisasi.

Menurut Gautam, Dick, & Wagner (2004) menjelaskan bahwa komitmen afektif terdiri dari tiga komponen, yaitu:

a) *Emotional attachment*

Merupakan kelekatan emosional terhadap kelompok atau organisasi. Organisasi memiliki makna tersendiri bagi individu sehingga individu merasa telah menjadi bagian organisasi. Individu yang telah terikat secara emosional akan tetap setia dan loyal terhadap organisasi.

b) Identification

Merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan kebijakan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan kesamaan nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi. Selain itu individu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

c) Involvement

Merupakan keinginan kuat individu untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari usaha individu untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya melebihi yang diharapkan organisasi. Individu akan melakukan suatu pekerjaan diluar tanggung jawabnya apabila dibutuhkan.

Berdasarkan pemaparan beberapa aspek-aspek komitmen afektif organisasi di atas, yang akan digunakan sebagai landasan alat ukur komitmen afektif dalam penelitian ini adalah aspek yang dirumuskan oleh Allen & Meyer yang terdiri dari keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi. Pemilihan ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa aspek- aspek tersebut telah digunakan untuk penyusunan alat ukur komitmen afektif

dengan nama ACS (*Affective Commitment Scale*) yang nantinya akan digunakan sebagai alat ukur komitmen afektif pada penelitian ini.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja (*job performance*)

Dalam dunia organisasi, terdapat banyak sekali istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan. Beberapa orang menyebutnya dengan istilah prestasi, kinerja, atau prestasi kerja. Dalam penelitian-penelitian asing sering dikatakan sebagai *performance*, baik secara umum maupun dalam arti khusus seperti *job performance*, ada juga istilah produktivitas, efektivitas, dan sebagainya. Oleh karena itu dalam penelitian ini harus dibedakan terlebih dahulu arti kata kinerja secara luas (*performance*) dan kinerja dalam arti yang lebih sempit (*job performance*), atau yang lebih sering disebut prestasi kerja.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu - individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Dalam pengertian yang lain kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan pekerjaan atau standar pekerjaan.

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun tugas utama Dosen adalah sebagai pendidik. Mendidik mahasiswa agar menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupan dan masyarakat. Perlu diperhatikan bahwa tugas dan tanggung jawab Dosen tidak hanya terbatas dalam hal transferring of knowledge semata, tetapi lebih dari itu mencakup bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian.

Indikator Kinerja

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tujuan, standar, dan peluang. Karena kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan tercapai. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik.

Performance dapat diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan bagian dari pekerjaannya (Byars & Rue, 1985). Hal ini menunjukkan seberapa

jauh individu mampu memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. *Performance* didefinisikan sebagai perilaku atau aksi yang relevan dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai (McCloy, Campbell & Cudeck dalam Mukti: 2009).

Berdasarkan istilah atau tata bahasa yang benar atau EYD atau Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (1994:186) “ Pengertian Definisi Prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya)”. Definisi *Job Performance* atau biasa disebut dengan prestasi kerja menurut Lawler (dalam As’ad, 1991) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter (dalam As’ad, 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall (1990) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

Prestasi kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 1991). Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2005). Prestasi kerja timbul dari dalam diri pekerja karena prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, kemampuan peran dan tingkat motivasi pekerja. Menurut Rasimin (1987), faktor yang dapat

mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor yang bersumber dari individu misalnya bakat, kepribadian, sifat, gairah, pendidikan, pengalaman, usia dan faktor yang berasal dari luar individu yang berhubungan dengan jabatan, lingkungan dan organisasi. Untuk mengetahui prestasi yang telah dihasilkan karyawan dibutuhkan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan (Wijayanto & Paramita; 2012).

Job performance menurut Yuki dan Waxley (1992) adalah berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang, dari perilaku kerjanya. Individu yang kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya individu yang produktivitasnya rendah, dikatakan kerjanya rendah.

Job performance merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya, serta oleh persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan tertentu. Sundstrom (dalam Mukti: 2009) menyebutkan bahwa *job performance* merujuk pada efektivitas seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria-kriteria seperti kuantitas, kualitas dan efisiensi.

2.1.4.2 Dimensi *Job Performance*

Borman dan Motowidlo (dalam Kahya, 2007) mengidentifikasi dua kelas dari perilaku karyawan yang merujuk pada *Job Performance*: yaitu *Task Performance* dan *Contextual Performance*. Kedua jenis perilaku yang dianggap berkontribusi terhadap efektivitas organisasi, tetapi dalam cara yang berbeda.

1) *Task Performance*

Task Performance meliputi kontribusi seseorang terhadap

kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem reward formal (yaitu, inti teknis), dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan (Williams dan Karau, 1997). Pada tingkat umum, *task performance* terdiri dari kegiatan yang mengubah bahan menjadi barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi atau untuk memungkinkan fungsi efisien dari organisasi (Motowidlo et al., dalam Sonnentag, 2010).

Task performance melibatkan pola perilaku yang secara langsung terlibat dalam memproduksi barang/jasa atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis inti organisasi. Kriteria tersebut meliputi jumlah, dan mutu produksi secara luas digunakan kriteria *task performance* untuk mengukur *job performance* karyawan dalam studi ergonomis (Werner dalam Kahya, 2007).

Dengan demikian, *task performance* meliputi pemenuhan persyaratan yang merupakan bagian dari kontrak antara majikan dan karyawan. Dengan mengacu pada aspek *task performance* :

- 1) Kemahiran menjalankan tugas dalam pekerjaan tertentu;
- 2) Kemahiran tugas yang bukan dalam pekerjaan tertentu (semua *jobdescription*);
- 3) Kemampuan komunikasi lisan dan tertulis;
- 4) pengawasan, dalam kasus posisi kepemimpinan;
- 5) Manajemen / administrasi.

Masing-masing dari kelima aspek itu sendiri terdiri dari

subfaktor yang berbeda penting untuk berbagai pekerjaan. Misalnya, aspek pengawasan meliputi (1) Membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahan serta memberikan umpan balik, (2) Menjaga hubungan kerja yang baik, dan (3) Mengkoordinasikan bawahan dan lain-lain sumber daya untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan (Borman & Brush dalam Sonnentag, 2010).

2) *Contextual Performance*

Seringkali tidak cukup untuk memenuhi persyaratan kerja formal, salah satu kebutuhan untuk melampaui apa yang secara formal diperlukan (Parker et al, 2006; Sonnentag dan Frese, 2002). *Contextual performance* terdiri dari perilaku yang tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja organisasi, tetapi mendukung organisasi, sosial dan psikologis lingkungan. *Contextual performance* berbeda dari *task performance* karena termasuk kegiatan yang tidak resmi bagian dari deskripsi pekerjaan. Hal ini secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi dengan memfasilitasi *task performance*.

Menurut Werner (dalam Kahya, 2007) *contextual performance* didefinisikan sebagai upaya individu yang tidak terkait langsung dengan fungsi tugas utama mereka, tetapi yang penting karena mereka membentuk konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai katalis penting untuk kegiatan tugas dan proses. Ketika karyawan membantu orang lain menyelesaikan tugas, kerjasama dengan supervisor mereka, atau

menyarankan cara untuk meningkatkan proses organisasi, mereka sedang terlibat dalam *contextual performance*.

Borman dan Motowidlo (dalam Sonnentag, 2010) menyebutkan lima kategori *contextual performance*:

- a) Sukarela untuk melakukan kegiatan seseorang di luar persyaratan kerja formal;
- b) Ketekunan akan antusiasme dan penerapannya ketika dibutuhkan untuk meneruskan tugas yang penting;
- c) Membantu rekan kerja lain;
- d) Mengikuti aturan dan prosedur yang ditentukan bahkan ketika itu tidak nyaman dijalani; dan
- e) secara terbuka membela tujuan organisasi.
- f) Contoh *contextual performance* menunjukkan usaha ekstra, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, membantu dan bekerja sama dengan orang lain, atau memperingatkan rekan-rekan tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Borman dan Motowidlo, 1993; Motowidlo et al, 1997). Di masa lalu, *contextual performance* dikonseptualisasikan dan diukur dengan berbagai cara. Pada tingkat yang sangat umum, ini konseptualisasi yang berbeda dapat diidentifikasi yang ditujukan pada fungsi efektif dari sebuah organisasi seperti halnya pada waktu tertentu, dan perilaku proaktif yang berniat untuk menerapkan prosedur dan proses yang baru dan inovatif dalam sebuah organisasi, sehingga mengubah organisasi (Sonnentag., dkk, 2010).

2.1.4.3 Komponen *job performance*

Suatu skema teoritis dasar membagi *job performance* ke dalam

3 bagian (Motowidlo & Scotter, dalam Mukti: 2009). Ketiga bagian tersebut yaitu:

1. Ikut serta dan tetap berada dalam suatu organisasi
2. Mengikuti rapat atau standar performance yang diharapkan oleh perannya dalam organisasi
3. Secara inovatif dan spontan menjalankan perannya untuk melakukan aksi seperti kerjasama dengan anggota lain, melindungi organisasi dari kesulitan, menawarkan usulan-usulan untuk kemajuan, mengembangkan diri dan menunjukkan kebaikan organisasi kepada orang luar.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Performance*

Byars dan Rue (1985) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi *job performance*, yaitu faktor-faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksudkan adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/Task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor situasional yang dimaksud adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, "*supervision*", desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

2.2 Tinjauan Empiris

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Studi Motivasi dan Nilai Spritual terhadap Kinerja individu melalui pembentukan komitmen. Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Idrus Muhammad Taba, 2018. *Mediating effect of work performance and organizational commitment in relationship between reward system to employees' work satisfaction*. Journal of Management Development. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi kinerja organisasi dan komitmen organisasi terhadap hubungan antara sistem penghargaan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan hasil bahwa Sistem Penghargaan Ekstrinsik dan Intrinsik berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Sistem Penghargaan Ekstrinsik dan Intrinsik tidak berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja, namun Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan variabel mediasi untuk menjembatani hubungan Sistem Penghargaan Ekstrinsik dan Sistem Penghargaan Intrinsik dengan Kepuasan Kerja. (Taba, 2018)
2. Zahraini, Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik Pada Mahasiswa PKK FKIP UNSYIAH. Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa kinerja dosen merupakan factor penting dalam upaya menjamin mutu dari perguruan tinggi. Kinerja dosen sangat berperan untuk melahirkan lulusan yang baik. Adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen yakni positif dan signifikan.
3. Evi Wahyuningsih, Mahlia Muis, Indrianty Sudirman, 2013. *Influence of Motivation, Discipline and Interest to Performance Employees PT. Angkasa Pura I (Persero) of Sultan Hasanuddin International Airport of*

Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar adalah disiplin. Variabel motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Hasanuddin Makassar. (Wahyuningsih, Mahlia, & Indrianty, 2013)

4. Jurkiewicz, Carole L., Giacalone, Robert A, 2004. *A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance*. Penelitian ini bertujuan menguji tentang spiritualitas di tempat kerja dan telah menyebabkan berkembangnya paradigma baru dalam ilmu organisasi. Banyak asumsi teoretis tentang bagaimana spiritualitas tempat kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi, sebagian besar mendalilkan dampak positif yang signifikan. Secara keseluruhan, bukti menunjukkan bahwa kerangka kerja nilai-nilai spiritualitas tempat kerja dapat didefinisikan, bahwa nilai-nilai ini berdampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi, dan bahwa organisasi dapat menunjukkan berbagai tingkat nilai-nilai ini melalui proses kerja, kebijakan, dan praktik yang membentuk budaya mereka.

Pekerjaan memajukan ilmu spiritualitas di tempat kerja sekarang harus membahas landasan konseptual. Dalam hal ini, pengembangan spiritualitas tempat kerja sebagai bidang penyelidikan ilmiah akan membutuhkan kerja empiris untuk menguji formulasi teoretis yang diperkenalkan di sini. Tiga bidang utama untuk penelitian masa depan adalah pengukuran, variabel kinerja, dan variabel moderator. (Jurkiewicz & Giacalone, 2004)

5. Eby, Lillian T., Freeman, Deena M., Rush, Michael C., Lance, Charles E., 1999. *Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model*. Penelitian ini menguji sebuah model berorientasi proses teoritis komitmen organisasi afektif disajikan untuk menjelaskan mekanisme psikologis yang dapat memicu komitmen afektif individu untuk organisasi mereka. Versi operasional model diuji, bersama dengan beberapa model alternatif berbasis teori, menggunakan korelasi meta-analitik dan pemodelan persamaan struktural. Hasil menunjukkan bahwa motivasi intrinsik adalah mediator parsial dari hubungan antara beberapa variabel eksogen (karakteristik pekerjaan dan variabel konteks kerja) dan sikap kerja (komitmen organisasi afektif dan kepuasan kerja secara umum). Selain itu, komitmen afektif dan kepuasan kerja secara umum terkait dengan perilaku turnover, sedangkan hanya komitmen afektif yang terkait dengan ketidakhadiran. Implikasi untuk teori dan penelitian terapan dibahas (Eby, Freeman, Rush, & Lance, 1999).
6. Manuel Guille'n, Ignacio Ferrero, W. Michael Hoffman. 2015. *The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace*.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami apa yang memotivasi

karyawan sangat penting untuk keberhasilan tujuan organisasi. Oleh karena itu, menangkap dan menjelaskan dengan tepat berbagai motivasi semacam itu penting. Namun, teori klasik dan paling populer yang menggambarkan motif karyawan telah mengabaikan, jika tidak dihilangkan seluruhnya, pentingnya dimensi etika dan spiritual dari motivasi. Hal ini menyebabkan model seseorang sebagai orang yang mementingkan diri sendiri, amoral, dan non-spiritual.

Dalam penelitian ini, kami mencoba untuk mengeksposini kelalaian dan menawarkan taksonomi motivasi lebih lengkap yang mencakup dimensi-dimensi ini. Meskipun lebih banyak pekerjaan perlu dilakukan untuk sepenuhnya mengembangkan etika dan dimensi spiritual dari motivasi, taksonomi yang diperluas akan memberikan fondasi dan berfungsi sebagai panduan untuk semacam itu penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, kategorisasi baru ini motivasi memunculkan dimensi penuh manusia, yang menjanjikan untuk mengarah pada praktik manajemen yang lebih baik terkait dengan karyawan dan mendorong berkembangnya manusia yang lebih besar di tempat kerja. (Guillén, Ferrero, & Hoffman, 2015).

7. Marylène Gagné, Jacques Forest, Maarten Vansteenkiste, et al. 2014. *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Teori penentuan nasib sendiri (SDT) yang mengusulkan konseptualisasi multidimensi motivasi yang terdiri dari bentuk-bentuk otonom dan terkontrol. Sedangkan motivasi otonom berhubungan secara positif dengan fungsi optimal individu (misalnya, kesejahteraan, kinerja),

motivasi terkontrol kurang bermanfaat. Untuk dapat menggunakan teori penentuan nasib sendiri (SDT) di bidang perilaku organisasi, Skala Motivasi Kerja Multidimensi dikembangkan dan diuji menggunakan data dari 3435 pekerja di tujuh bahasa dan sembilan negara. Analisis faktorial menunjukkan bahwa skala 19 item memiliki struktur faktor yang sama di tujuh bahasa. Tes validitas konvergen dan diskriminan di seluruh negara juga menunjukkan bahwa kebutuhan psikologis untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan serta anteseden yang diturunkan secara teoritis untuk motivasi kerja (misalnya, kepemimpinan dan desain pekerjaan) dapat diprediksi terkait dengan berbagai bentuk motivasi, yang pada gilirannya dapat diprediksi terkait dengan hasil kerja yang penting (misalnya, kesejahteraan, komitmen, kinerja, dan niat berpindah). Implikasi untuk pengembangan penelitian organisasi berdasarkan teori penentuan nasib sendiri dibahas. (Gagné et al., 2015)

8. Tri Maryatia, Rini Juni Astutib, Udin Udin. 2019. *The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemodelan persamaan struktural diterapkan untuk menganalisis data dari 170 responden. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja seperti halnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan ekspektasi, baik kepemimpinan spiritual maupun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau kepuasan kerja. (Maryati, Astuti, & Udin Udin, 2020)
9. Siti Hidayah, Sutopo. 2017. *The Role of Spiritual-Based Leadership as*

Predictor in Improving Employee Performance. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan konsep kepemimpinan berbasis spiritual dalam memecahkan kontroversi hasil penelitian empiris. Populasi adalah seluruh karyawan yang berasal dari 13 Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) di Kota Semarang. Sampel 100 orang. Sampel yang layak untuk diolah adalah 79 sampel. Sedangkan teknik pengam-bilan sampel adalah teknik stratified sampling, maka setiap sampel dipilih dengan menggunakan random sampling. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linier dengan program SPSS Version 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMT di Kota Semarang terbukti dapat diterima. Ini berarti bahwa kepemimpinan berbasis spiritual dapat dikatakan memiliki peran sebagai prediktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kejujuran hati, keadilan, pengetahuan diri, fokus altruistik, spiritualisme non-dogmatis, bekerja lebih banyak efisien, menghasilkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, disiplin, fleksibel, rileks, cerdas, dan rendah hati, sebenarnya ia memiliki kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang bisa meningkatkan kinerja seperti gaya kepemimpinan yang lain dan motivasi spiritual. (Hidayah & Sutopo, 2017)

10. Bachruddin Saleh Luturlean, Hani Gita Ayuningtias, Achmad Samsudin. 2020. *Affective Organizational Commitment in Indonesia: The Impact of Effective Transformational Leadership Style and Intrinsic Motivation.* Penelitian ini menyelidiki peran kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan komitmen organisasi afektif di Indonesia,

memiliki karyawan dengan komitmen afektif yang kuat dianggap penting bagi organisasi. Mereka akan bekerja dengan hati mereka dan memberikan yang lebih baik. Data dikumpulkan dari berbagai perusahaan di Bandung & Jakarta dan latar belakang industri yang berbeda menggunakan kuesioner. Dari 750 kuesioner yang dibagikan, kami mengumpulkan 600 tanggapan yang dapat digunakan. Menggunakan analisis regresi dan metode bootstrap dengan Proses Makro, kami menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada pembangunan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi afektif. Motivasi intrinsik memiliki peran mediasi dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan

11. komitmen afektif. Organisasi dapat mulai mengembangkan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian dan sentuhan pribadi dengan mengakomodasi aspirasi karyawan dan bekerja secara mandiri. Praktik semacam itu diyakini dapat memperkuat motivasi karyawan dan komitmen afektif. Penelitian tambahan masih perlu dilakukan di bidang-bidang ini karena persepsi individu dan perilaku kerja berubah dari waktu ke waktu. (Luturlean, Ayuningtias, & Samsudin, 2020)

12. Ratno. 2017. *Relationship Between Organizational Culture And Motivation To Work With The Commitment Of The Organization At RSUD Bogor*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan komitmen organisasi secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap RSUD Kota Bogor dengan populasi sebanyak 533 karyawan merupakan bagian dari penelitian. medis dan non medis. Sampel diambil sebanyak 224 orang dengan menggunakan teknik rumus Slovin. Mekanik angket menggunakan teknik

proporsional random sampling. Instrumen penelitian adalah angket. Data yang terkumpul diolah menggunakan teknik analisis korelasi dengan SPSS (Paket Statistik Ilmu Sosial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi dengan nilai 0,782, hubungan ini masuk kategori hubungan kuat. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 61,1%. Kedua motivasi kerja tersebut memiliki hubungan yang positif dengan nilai komitmen organisasi sebesar 0,766, hubungan ini masuk dalam kategori hubungan kuat. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 58,7%. Ketiga Budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi (Y) sebesar = 0,841, hubungan ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan dengan variabel komitmen organisasi. Pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan dengan komitmen organisasi (Y) sebesar 70,8% terhadap komitmen organisasi (Y). (Ratno, 2018)

13. Putu Harry Krisnanda, Ida Bagus Ketut Surya. 2019. *Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Transformational Leadership and Impact on Employee Performance*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator PT. SPBU Pratama Anugrah Dewata yang merupakan karyawan berstatus kontrak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Karena populasinya relatif kecil maka semuapopulasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian

ini adalah 40 karyawan operator PT SPBU Pratama Anugrah Dewata. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. variabel kinerja karyawan operator PT SPBU Pratama Anugrah Dewata. (Krisnanda & Surya, 2019)

14. Ana Sriekaningsih, Djoko Setyadi. 2015. *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen Universitas Negeri Kalimantan Timur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja dosen sebagai variabel endogen, komitmen organisasi sebagai intervening. variabel dan variabel eksogen ada tiga yaitu kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi. Jumlah sampel dikalikan 5 menjadi 10, dan menggunakan 47 indikator sehingga diperoleh $47 \times 5 = 235$ sampel. Model yang digunakan dalam analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan oleh AMOS. Hasil analisis menemukan bahwakompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

dengan $p > 0,05$. Ditemukan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada $p < 0,05$. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Kalimantan Timur dengan $p > 0,05$. Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak menjadi variabel mediasi antara kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja di Universitas Negeri Kalimantan Timur. Untuk meningkatkan kinerja dosen disarankan untuk memperhatikan kompetensi, motivasi dan budaya organisasi. Diharapkan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan fakultas, dapat meningkatkan motivasi dosen dengan cara meningkatkan motivasi pegawai melalui pembinaan dosen. (Setyadi & Srikaningsih, 2015)

15. Morteza Ghazanfari, Majid Ramezan, Mansour Vanda. 2018. *The impact of motivation on commitment through private bank branches employees with mediating role of identity style*. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh motivasi pada komitmen organisasi karyawan dengan peran mediasi gaya identitas. Penelitian tersebut melibatkan 150 karyawan Iran yang bekerja di sektor bank swasta yang berbeda. Kuesioner yang terdiri dari kuesioner komitmen Organisasi (Meyer et al., 1993), Identity Style Inventory 6 grade (ISI-6G) (Berzonsky, 1992), Skala motivasi (Deci & Ryan, 2001), dan pertanyaan sosiodemografi digunakan untuk pengumpulan data. Analisis regresi berganda bertahap

mengungkapkan bahwa komitmen afektif merupakan komponen yang paling positif dari komitmen organisasional bagi organisasi, sedangkan komitmen kontinuitas memiliki aspek negatif bagi organisasi sebagian besar. Kesimpulannya adalah bahwa motivasi mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan memiliki pengaruh yang lemah terhadapnya melalui gaya identitas. Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya identitas dan komitmen organisasi selain itu, ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan gaya identitas. (Ghazanfari, Ramezan, & Vanda, 2018)

16. Udin, Udin. 2019. *Spiritual Leadership And Employee Performance: An Empirical Investigation*. Jurnal penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Pegawai. Dalam hal efektivitas, organisasi perlu mempertimbangkan konsep kepemimpinan spiritual dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya mengarah pada kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Data dari 162 pegawai perguruan tinggi negeri di Sulawesi Tenggara dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan keunggulan kompetitif organisasi, (Udin, 2019)
17. Naval Garg. 2017. *Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement*. Penelitian sebelumnya tentang

spiritualitas tempat kerja sebagian besar telah melihat anteseden dan konsekuensi dari konstruksi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi komitmen karyawan, keterlibatan karyawan dan motivasi kerja dalam hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja organisasi dalam konteks India. Dengan menggunakan ukuran laporan diri standar dan pemodelan persamaan struktural (SEM), penelitian ini menemukan bahwa dua aspek komitmen organisasi (yaitu, afektif dan normatif), keterlibatan karyawan dan motivasi kerja secara parsial memediasi hubungan. Implikasi dari temuan ini untuk teori akademis serta manajer SDM dibahas (Garg, 2017).

18. Laura M. Graves, Joseph Sarkis. 2018. *The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors*. Terlepas dari pentingnya perilaku proenvironmental karyawan (PEB) untuk keberhasilan inisiatif keberlanjutan perusahaan, ada bukti terbatas tentang mekanisme yang memfasilitasi perilaku tersebut. Kami mengatasi kesenjangan penelitian ini dengan mengeksplorasi faktor-faktor yang mendasari PEB karyawan. Berdasarkan teori kepemimpinan dan motivasi, kami mengembangkan dan menguji model faktor-faktor yang memfasilitasi PEB karyawan. Kami fokus pada 1) persepsi karyawan tentang kepemimpinan transformasional lingkungan manajer langsung mereka, 2) nilai-nilai lingkungan dan 3) motivasi internal dan eksternal untuk melakukan PEB. Pemodelan persamaan struktural (SEM) dari data survei laporan diri dari 251 karyawan manufaktur menemukan bahwa karyawan yang melihat manajer mereka terlibat dalam kepemimpinan transformasional lingkungan yang lebih

besar melaporkan motivasi internal dan eksternal yang lebih tinggi. Nilai lingkungan karyawan jugadikaitkan secara positif dengan motivasi internal dan eksternal mereka.Selain itu, nilai-nilai karyawan memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi; Persepsi kepemimpinan berhubungan paling positif dengan motivasi internal ketika karyawan memiliki nilai lingkungan yang kuat. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional lingkungan mungkin paling efektif dalam meningkatkan motivasi internal di antara karyawan yang memiliki nilai lingkungan yang kuat. Motivasi internal karyawan, tetapi tidak eksternal, berhubungan positif dengan PEB yang mereka laporkan sendiri, menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi internal mungkin sangat penting untuk memfasilitasi PEB. Persepsi kepemimpinan karyawan memiliki hubungan positif langsung dengan PEB yang mereka laporkan sendiri. Secara keseluruhan, temuan kami memperkuat pentingnya kepemimpinan manajer langsung, dan memberikan bukti baru yang menunjukkan bahwa nilai-nilai karyawan memengaruhi tanggapan mereka terhadap kepemimpinan itu. Lebih lanjut, motivasi internal dapat menjadi mekanisme utama yang menghubungkan persepsi dan nilai kepemimpinan karyawan dengan PEB. (Graves & Sarkis, 2018).

19. Ita Mariza. 2016. *The Impact Of Employees' Motivation And Engagement On Employees' Performance Of Manufacturing Companies In Jakarta Indonesia*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan di perusahaan manufaktur. Motivasi yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih

kuat, dapat menyebabkan kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat kepada perusahaan. Pengumpulan data dikumpulkan melalui survei dan wawancara langsung kepada responden (kepala pabrik, manajer senior dan karyawan di perusahaan manufaktur). Penelitian ini melibatkan 184 karyawan sebagai responden dari 4 perusahaan manufaktur di Jakarta, Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah survei lapangan dengan pengambilan sampel yang mudah dan wawancara dengan beberapa manajer senior. Data dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM), program Lisrel. Hasil penelitian ini adalah: (a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui keterlibatan sebagai variabel intervening; (b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan; (c) Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mariza, 2016)

20. Constantine Kontoghiorghes. 2015. *Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators*. Penelitian ini Mengandalkan manajemen sumber daya manusia strategis dan prinsip-prinsip sistemik pengembangan organisasi, studi pembangunan, teori ini menguji validitas daya tarik bakat baru dan model retensi yang berfokus pada efek budaya organisasi dan sikap karyawan yang belum diteliti. Analisis tersebut didasarkan pada data yang dikumpulkan dari dua organisasi besar yang mewakili dua negara dan industri yang berbeda. Hasil pemodelan persamaan struktural memastikan bahwa daya tarik dan retensi bakat diprediksi oleh budaya organisasi kinerja tinggi. Efek ini juga ditemukan dimediasi oleh sikap kepuasan / motivasi

karyawan dan komitmen organisasi. Lebih khusus lagi, studi ini menemukan ketertarikan dan retensi bakat sangat terkait dengan sejauh mana organisasi dianggap memiliki budaya yang didorong oleh perubahan, kualitas, dan teknologi, dan dicirikan oleh dukungan untuk kreativitas, komunikasi terbuka, pengetahuan yang efektif. manajemen, dan nilai inti dari rasa hormat dan integritas. Studi ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berkinerja tinggi yang selaras secara strategis dan beretika memiliki efek yang kuat pada daya tarik dan retensi bakat dan juga sangat kondusif untuk pengembangan komitmen tinggi dan sistem kerja yang memotivasi. (Kontoghiorghes, 2016)

21. Elizabeth A. Minton, Lynn R. Kahle, Chung-Hyun Kim. 2015. *Religion and motives for sustainable behaviors: A cross-cultural comparison and contrast*. Banyak penelitian sebelumnya menyelidiki pengaruh altruisme pada perilaku berkelanjutan, namun sedikit penelitian yang meneliti hubungan yang lebih mendasar antara agama dan perilaku terkait konsumsi berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini didasarkan pada penelitian nilai, teori penentuan nasib sendiri, dan teori inokulasi untuk menguji hubungan antara agama dan perilaku berkelanjutan dari sampel konsumen Korea Selatan dan AS (N = 388, rata-rata = 33). Hasil menunjukkan efek moderat dari religiusitas dengan konsumen yang lebih religius lebih cenderung berpartisipasi dalam perilaku berkelanjutan (misalnya, membeli perlengkapan pembersih ramah lingkungan, mendaur ulang, membeli makanan organik). Berbeda dengan orang Kristen dan Ateis, umat Buddha yang sangat religius lebih cenderung berpartisipasi dalam perilaku berkelanjutan, dengan sedikit perbedaan antar lokasi. Menariknya, ada perbedaan dengan agama minoritas (misalnya, umat Buddha di AS) yang harus

diperhatikan oleh agen perubahan untuk memaksimalkan efektivitas kampanye yang mendorong perilaku berkelanjutan. (Minton et al., 2015).

22. Hamed Rezapouraghdam, Habib Alipour & Mahlagha Darvishmotevali. 2017.

Employee workplace spirituality and proenvironmental behavior in the

hotel industry. Perilaku pro lingkungan di tempat kerja kurang diselidiki

dibandingkan di lingkungan publik dan pribadi. Dengan pemikiran ini, dan

melalui kerangka nilai spiritualitas tempat kerja (WPS), yang mensintesis teori

keterhubungan dan kewarganegaraan organisasi. Studi ini mengusulkan model

teoritis untuk mengukur pengaruh WPS, bidang penyelidikan yang relatif baru

dalam penelitian organisasi dan bidang pariwisata dan perhotelan pada

perilaku kewarganegaraan organisasi untuk lingkungan karyawan hotel

(OCBE). Dalam kerangka ini, konsep keterhubungan yang muncul dengan alam

(SSP) –kognitif kuat predictor dan afektif yang dari perilaku pro-lingkungan -

digambarkan sebagai mediator, dan konstruksi kesadaran lingkungan (EA)

dianggap sebagai moderator. Model yang dimaksud mendapat dukungan

melalui pengujian empiris, dan hasilnya menegaskan bahwa WPS secara

signifikan terkait dengan OCBE karyawan, dan SSP secara tidak langsung

memengaruhi hubungan antara WPS dan OCBE, sedangkan EA berfungsi

sebagai pendorong.(Rezapouraghdam, Alipour &

Darvishmotevali, 2018

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian berarti motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang biasa disebut sebagai kinerja, yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja disuatu organisasi akan berpengaruh untuk membangkitkan semangat kerja para pegawainya, mengarahkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Ada beberapa teori tentang motivasi kerja diantaranya yakni teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (*Two Factor Theory, 1959*). Dalam teori ini Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam berorganisasi yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dan ekstrinsik memiliki komponen yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari aspek kepuasan dan ketidakpuasan yang sekiranya mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dimana faktor yang menimbulkan motivasi ini bukan hanya dilihat dari dalam diri seorang pegawai namun juga dari luar dirinya.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa disebut juga sebagai motivator factor atau pemuas (*satisfiers*). Yang termasuk pada faktor kepuasan ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*),

pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). Faktor kepuasan disebut juga sebagai faktor intrinsik (*intrinsic motivation*). Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa disebut juga sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

3.1.1 Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja individu

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995 : 138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu dayadorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan

menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya (dalam Sondang, 2002 : 107).

Cash dan Fischer (1987) dalam Suryana, Khaerani dan Taba (2010:4) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (organizational development), rencana kompensasi (compensation plan), sistem komunikasi (communication system), gaya manajerial (managerial style), struktur organisasi (organization structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures). Robbins (2002) dalam Suryana, Khaerani dan Taba (2010:4) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. (Suryana, N., Haerani, S., & Taba, 2010)

3.1.2 Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen

Motivasi dan komitmen organisasi berjalan beriringan sehingga

motivasi yang baik secara otomatis berarti juga komitmen organisasi. (Kim, 2006), menemukan bahwa ada hubungan penting antara motivasi dan komitmen organisasi terutama hubungan penting antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Austen & Zacny, (2015) juga menemukan hubungan positif antara motivasi dan komitmen organisasi. Ates & Buluc, (2017) menemukan bahwa dan motivasi intrinsik adalah indikator motivasi terbaik.

Semangat kerja karyawan harus diperhitungkan oleh semua perusahaan jika mereka ingin mencapai tujuan mereka, semakin termotivasi pekerja, mereka lebih terlibat di tempat kerja dan secara langsung menyiratkan keberhasilan organisasi. Perusahaan harus mempertimbangkan motivasi karyawan jika tidak mereka dapat kehilangan mereka dan biaya untuk perusahaan akan tinggi karena setidaknya karyawanlah yang menghidupkan perusahaan.(BYTYQI, 2020).

3.1.3 Nilai Spiritual terhadap Kinerja individu

Spiritualitas di tempat kerja memberikan karyawan rasa komunitas dan keterhubungan. Konsekuensi dari pengalaman spiritual di tempat kerja dibahas dalam literatur termasuk tingkat keterikatan, loyalitas, dan kepemilikan karyawan yang lebih tinggi (Milliman et. al., 1999; Fairholm, 1996; Duchon dan Ploughman, 2005). Konsekuensi dari hubungan spiritual meliputi keintiman, keutuhan, keaslian, altruisme, dan integritas (Burack, 1999; Stiles, 1994). Dalam literatur spiritualitas, spiritualitas sering dikaitkan dengan hasil dan manfaat positif yang terkait dengan "rasa kebersamaan"; seperti menyatukan dan membangun komunitas (Cavanagh, Hanson, Hanson, dan Hinojoso, 2001), melayani kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain di tempat kerja (Khanna dan Srinivas,

2000), dan menjadi sumber ekspresi harian dari kasih sayang, kebijaksanaan, dan keterhubungan (Maxwell, 2003). Ada juga banyak penelitian yang menghubungkan spiritualitas dengan pertimbangan terhadap orang lain di tempat kerja (Milliman, Czaplewski, dan Ferguson, 2003; dan Milliman, Ferguson, Trickett, dan Condemi, 1999; Burack, 1999).

International Center for Spirit at Work menganggap ini sebagai komponen "horizontal" dalam spiritualitas; keinginan untuk melayani orang lain. "Spiritualitas horizontal" ini ditunjukkan dengan orientasi pelayanan dan kepedulian yang mendalam terhadap sesama. Pertimbangan terhadap orang lain (menunjukkan kepedulian) dan hubungan kerja interpersonal yang berkualitas tinggi telah dikorelasikan dalam studi empiris dengan kepuasan kerja pekerja yang tinggi, pergantian yang rendah, kohesi kelompok, kinerja kelompok, dan efisiensi kelompok. (Karakas, 2010)

3.1.4 Nilai Spiritual terhadap Komitmen

Rego dan Cunha (2008) melakukan eksplorasi empiris untuk mengenali kemungkinan hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen organisasi. Studi ini membuktikan bahwa "orang yang lebih berkomitmen cenderung mencurahkan upaya yang lebih tinggi untuk bekerja dan dengan demikian berkontribusi terhadap kinerja organisasi yang efektif". Peneliti lain juga melaporkan temuan serupa. Spiritualitas tempat kerja yang lebih tinggi menghasilkan tingkat komitmen normatif dan afektif yang lebih tinggi (Fry, 2003; Giacalone dan Jurkiewicz, 2003). Selanjutnya, spiritualitas yang lebih tinggi di tempat kerja dikaitkan dengan komitmen berkelanjutan yang lebih rendah (Milliman et al., 2003; Jurkiewicz dan Giacalone, 2004). Steers dan Porter (1979) melaporkan korelasi yang

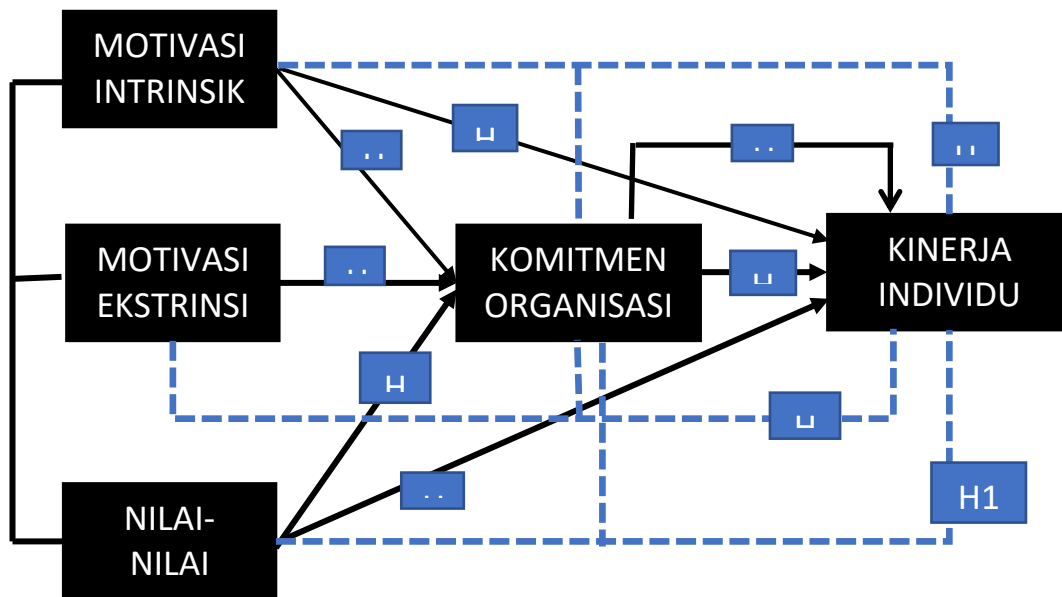
tinggi antara konstruksi spiritualitas tempat kerja dan kecerdasan emosional. Pradhan dan Jena (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu”.

Komitmen organisasi dapat dicirikan oleh tiga faktor: (i) keyakinan dan penerimaan norma dan nilai organisasi, (ii) kesiapan untuk mengerahkan upaya ekstra atas nama organisasi, dan (iii) aspirasi yang tak kenal lelah untuk mempertahankan keanggotaan firma. Ketiga faktor komitmen organisasi ini telah terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja (Fry, 2003; Jurkiewicz dan Giacalone, 2004). Kegiatan kebajikan menghasilkan emosi positif dan menghasilkan sikap yang lebih positif tentang pekerjaan dan organisasi. Selanjutnya organisasi mendapat manfaat dari peningkatan komitmen afektif dan normatif (Milliman et al., 2003). Spiritualitas tempat kerja memastikan bahwa karyawan membawa seluruh diri (fisik, mental, emosional dan spiritual) ke organisasi yang pada gilirannya membuat mereka lebih berkomitmen secara afektif dan normatif terhadap organisasi mereka (Gavin dan Mason, 2004). Berbagai penelitian (Kim dan Mauborgne, 1998; Karasek dan Theorell, 1990; Brown dan Leigh, 1996; Jurkiewicz dan Giacalone, 2004) telah menguraikan hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan pendapat dari Jim Colling (2001) mengatakan bahwa Ketika seseorang yang mengedepankan nilai-nilai spiritual maka mereka akan fokus pada perilaku etis melalui pelayanan yang baik. Ciri-ciri seseorang yang meneguhkan nilai-nilai spiritual adalah menempatkan

pelayanan di atas kepentingan pribadi, mendengarkan orang lain, menginspirasi pengikut melalui kepercayaan, bekerja menuju tujuan yang layak dan membantu orang lain bila memungkinkan. Gaya etis para pemimpin ini adalah universalisme, altruisme, dan pragmatisme.

Berdasarkan teori serta riset-riset terdahulu yang telah dipaparkan diatas maka dapat digambarkan kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : ada pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi
2. H2: ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi
3. H3 : ada pengaruh Nilai Spiritual terhadap Komitmen Organisasi
4. H4: ada pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Individu
5. H5: ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja individu
6. H6: ada pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja individu
7. H7: ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja individu
8. H8 : ada pengaruh Motivasi Intrinsikl terhadap Kinerja individu melalui Komitmen
9. H9: ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja individu melalui Komitmen Organisasi
- 10.H10 : ada pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja individu melalui

Komitmen Organisasi