

**PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA  
DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA (INTRINSIK) SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**ROSALIA BINA PRANATA PUTRI**

**NIM. 12010111120016**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2016**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rosalia Bina Pranata Putri  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111120016  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT  
KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA (INTRINSIK) SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 14 Juni 2016

Dosen Pembimbing



(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.)

NIP. 19700617 199802 1001

**PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**


Nama Penyusun : Rosalia Bina Pranata Putri  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111120016  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA (INTRINSIK) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal.....27 JUNI.....2016

Tim Penguji


1. Dr Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

(..........)

2. Drs. H. Mudji Rahardjo, S.U.

(..........)

3. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph. D.

(..........)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini saya, Rosalia Bina Pranata Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA (INTRINSIK) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 25 Mei 2016

Yang membuat pernyataan,

(Rosalia Bina Pranata Putri)

NIM. 12010111120016

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik mampu membuat perusahaan mencapai tujuannya. Ketika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut memiliki kemampuan bersaing yang baik. Berbagai hal dapat diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah spiritualitas tempat kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja (intrinsik) sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan dengan pendistribusian kuesioner sampel 124 karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* dengan responden yang terdiri dari staf, kepala bagian, dan manajer. Metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik) akan tetapi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik) dan kinerja karyawan, serta motivasi kerja (intrinsik) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: spiritualitas tempat kerja, pemberdayaan karyawan, motivasi kerja (intrinsik), kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*Employee performance is an important element in a company. The performance of good employees are able to make the company achieve its goals. When companies have employee performance is good then the company has a good ability to compete. Various things can be made to improve employee performance. As is the case in this study aimed to analyze whether the workplace spirituality and employee empowerment affect the performance of employees with work motivation (intrinsic) as an intervening variable.*

*This research was conducted with a sample of 124 employees of the distribution of questionnaires Islamic Hospital Sultan Agung Semarang using disproportionate stratified random sampling technique with respondents consisting of staff, head of the section, and manager. The analytical method used is the analysis of Structural Equation Modeling (SEM).*

*The results of SEM analysis showed that the workplace spirituality does not have a significant effect on work motivation (intrinsic) but significant positive effect on employee performance, employee empowerment has no significant effect on work motivation (intrinsic) and employee performance, and employee motivation (intrinsic) had no significant influence on employee performance.*

*Keywords: workplace spirituality, employee empowerment, motivation (intrinsic), employee performance*

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”**

**(QS. Al-Insyirah: 6-7)**

Menuntut ilmu adalah taqwa  
Menyampaikan ilmu adalah ibadah  
Mengulang-ulang ilmu adalah dzikir  
Mencari ilmu adalah jihad

-Imam Al Ghazali-

**Skripsi ini kupersembahkan untuk  
Kedua orang tua beserta kakak dan adikku  
Serta almamaterku Universitas Diponegoro**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) sebagai Variabel Intervening”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Orang tua tercinta Eko Suwanto dan Endang Estuningsih beserta kakak Indriy Gilang Istuningtyas dan adik Handriy Saptaprilia Putra serta eyang kakung dan eyang putri yang telah memberikan banyak pelajaran hidup
3. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
4. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis untuk menjadi lebih baik
5. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan masukan



6. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan banyak ilmu
7. Seluruh pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang atas kerjasamanya dalam memberikan informasi
8. Keluarga besar Mizantium (Mizan, PD, BPMAI) dari kepengurusan tahun 2011 hingga 2016
9. Para Pengurus Harian Peduli Dhuafa 2013 dan juga para Pengurus Harian Peduli Dhuafa 2014 Estika, Dien, Juwita, Ayu, Elvira, Dyah, Aqmarina, Bagas, Aria, Mahendra, Ardi beserta para *ranger* Peduli Dhuafa 2011 hingga 2016, Squad CFIS dan Remaja Masjid Kampus Undip 2015
10. Lingkaran ukhuwah Nining, Mbak Diana, Mbak Firda, Mbak Ummu, Mbak Ima, Mbak Anita, Rahasanica, Anuttara, Ausabelina, Aisyah, Husna, *Princess* BRT (Dewi Okta, Uthie, Intan, Nurhay, Melia), Shofwa, Aulia, Tim KKN Desa Pegunungan (Syilga, Silvi, Amel, Tia, Syachril, Tony, Gio, Rasis, Hafidz, Malik), ODOJ 2199, ODOJ 2427, beserta para mutarobbi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak kekurangan, oleh karenanya sangat diharapkan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapapun.

Semarang, 14 Juni 2016

Penulis,

Rosalia Bina Pranata Putri

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	18
1.4 Sistematika Penulisan.....	19
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	20
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	20
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	20
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.1.1.4 Pengertian Penilaian Kinerja.....	22
2.1.1.5 Tahapan Penilaian Kinerja.....	22

2.1.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.1.2 Motivasi Kerja (Intrinsik).....	23
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.2.2 Pengertian Motivasi Kerja (Intrinsik).....	24
2.1.2.3 Teori Motivasi.....	24
2.1.2.4 Teknik Memotivasi Karyawan.....	26
2.1.3 Spiritualitas Tempat Kerja.....	27
2.1.3.1 Pengertian Spiritualitas Tempat Kerja.....	27
2.1.3.2 Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja.....	28
2.1.3.3 Alasan Tumbuhnya Ketertarikan pada Spiritualitas Tempat Kerja.....	29
2.1.4 Pemberdayaan Karyawan.....	30
2.1.4.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan.....	30
2.1.4.2 Penyebab Perlunya Pemberdayaan Karyawan.....	31
2.1.4.3 Langkah-Langkah Pemberdayaan Karyawan.....	31
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	32
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	40
3.1.1 Variabel Penelitian.....	40
3.1.1.1 Jenis-Jenis Variabel.....	41
3.1.1.1.1 Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> )....	41
3.1.1.1.2 Variabel Intervening.....	41
3.1.1.1.3 Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> )...41	
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	44
3.2.1 Populasi.....	44

3.2.2 Sampel.....	44
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.3.1 Jenis Data.....	45
3.3.2 Sumber Data.....	45
3.4 Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.4.1.1 Angket (Kuesioner).....	46
3.4.1.1.1 Pengeditan ( <i>Editing</i> ).....	46
3.4.1.1.2 Pemberian Kode ( <i>Coding</i> ).....	46
3.4.1.1.3 Tabulasi ( <i>Tabulating</i> ).....	47
3.4.1.2 Wawancara.....	47
3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data di RSI Sultan Agung Semarang.....	47
3.4.3 Hambatan Pengumpulan Data di RSI Sultan Agung Semarang.....	48
3.4.3.1 Hambatan saat Distribusi Kuesioner.....	48
3.4.3.2 Hambatan saat Wawancara.....	48
3.5 Metode Analisis.....	49
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	49
3.5.2 Pengujian SEM.....	49
3.5.2.1 Pengembangan Model Berdasar Teori.....	49
3.5.2.2 Menyusun Diagram Jalur.....	50
3.5.2.3 Konversi Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural.....	52
3.5.2.4 Memilih Jenis Input Matrik & Estimasi Model yang Diusulkan.....	52
3.5.2.5 Menilai Identifikasi Model Struktural.....	53
3.5.2.6 Menilai Kriteria <i>Goodness-of-Fit</i> .....	53
3.5.2.7 Intrepretasi dan Modifikasi Model.....	57

3.6 Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....	59
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	59
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	59
4.1.2 Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	61
4.1.3 Visi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	61
4.1.4 Gambaran Umum Responden.....	61
4.1.5 Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	62
4.1.6 Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Umur.....	62
4.1.7 Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.3 Analisis Data.....	70
4.3.1 Langkah 1: Pengembangan Model Berdasar Teori.....	70
4.3.2 Langkah 2: Menyusun Diagram Jalur.....	71
4.3.3 Langkah 3: Konversi Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural.....	71
4.3.4 Langkah 4: Memilih Jenis Input Matrik & Estimasi Model yang Diusulkan.....	71
4.3.4.1 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
4.3.4.2 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Spiritualitas Tempat Kerja.....	72
4.3.4.3 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Pemberdayaan Karyawan.....	76
4.3.4.4 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel	

Motivasi Kerja (Intrinsik).....	80
4.3.4.5 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel	
Kinerja Karyawan.....	82
4.3.4.6 Hasil Uji <i>Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> .....	85
4.3.4.7 Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	
<i>Full Model</i> .....	86
4.3.4.8 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung	
dan Pengaruh Total.....	88
4.3.4.8.1 Pengaruh Langsung.....	88
4.3.4.8.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	88
4.3.4.8.3 Pengaruh Total.....	89
4.3.5 Langkah 5: Menilai Identifikasi Model Struktural.....	90
4.3.6 Langkah 6: Menilai Kriteria <i>Goodness-of-Fit</i>	
dan Asumsi SEM.....	90
4.3.6.1 Uji Normalitas.....	91
4.3.6.2 Evaluasi <i>Outliers</i> .....	93
4.3.6.3 Evaluasi <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i> .....	95
4.3.7 Langkah 7: Intrepretasi dan Modifikasi Model.....	98
4.4 Uji Hipotesis.....	103
4.5 Pembahasan.....	105
4.5.1 Uji Hipotesis 1.....	105
4.5.1 Uji Hipotesis 2.....	106

4.5.1 Uji Hipotesis 3.....	107
4.5.1 Uji Hipotesis 4.....	109
4.5.1 Uji Hipotesis 5.....	110
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>112</b>
5.1 Simpulan.....	112
5.2 Keterbatasan.....	114
5.3 Saran.....	114
5.3.1 Saran bagi Rumah Sakit.....	114
5.3.2 Saran untuk penelitian yang akan datang.....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>121</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>Research Gap</i> .....	13
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.4	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> .....	72
Tabel 4.5	<i>Regression Weight</i> Variabel Spiritualitas Tempat Kerja Setelah Revisi Model.....	75
Tabel 4.6	<i>Regression Weight</i> Variabel Pemberdayaan Karyawan Setelah Revisi Model.....	79
Tabel 4.7	<i>Regression Weight</i> Variabel Motivasi Kerja (Intrinsik) Setelah Revisi Model.....	81
Tabel 4.8	<i>Regression Weight</i> Variabel Kinerja Karyawan Setelah Revisi Model.....	84
Tabel 4.9	Uji <i>Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> .....	85
Tabel 4.10	<i>Standardized Direct Effects</i> .....	88
Tabel 4.11	<i>Standardized Indirect Effects</i> .....	89
Tabel 4.12	<i>Standardized Total Effects</i> .....	89
Tabel 4.13	Normalitas Data.....	91
Tabel 4.14	Data Outlier.....	94
Tabel 4.15	<i>Descriptive Statistics</i> .....	95
Tabel 4.16	Data Multikolinearitas Variabel Dependen Kinerja Karyawan.....	96
Tabel 4.17	Data Multikolinearitas Variabel Dependen Motivasi Kerja (Intrinsik).....	97
Tabel 4.18	Data Multikolinearitas Variabel Dependen	



Pemberdayaan Karyawan.....	97
Tabel 4.19 Data Multikolinearitas Variabel Dependen	
Spiritualitas Tempat Kerja.....	97
Tabel 4.20 <i>Standardized Residual Covariance</i> .....	99
Tabel 4.21 <i>Modification Indices Regression Weight</i> .....	102
Tabel 4.22 <i>Estimates Regression Weight</i> .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Riset Berdasarkan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	36
Gambar 3.1	Diagram Jalur ( <i>Path Diagram</i> ).....	51
Gambar 4.1	Diagram Radar Variabel Spiritualitas Tempat Kerja.....	64
Gambar 4.2	Diagram Radar Variabel Pemberdayaan Karyawan.....	66
Gambar 4.3	Diagram Radar Variabel Motivasi Kerja (Intrinsik).....	68
Gambar 4.4	Diagram Radar Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Gambar 4.5	Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Spiritualitas Tempat Kerja Setelah Revisi Model.....	73
Gambar 4.6	Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Pemberdayaan Karyawan Setelah Revisi Model.....	77
Gambar 4.7	Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Motivasi Kerja (Intrinsik) Setelah Revisi Model.....	80
Gambar 4.8	Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kinerja Karyawan Setelah Revisi Model.....	83
Gambar 4.9	Analisis Faktor Konfirmatori Analisis SEM.....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.....	121
Lampiran B.....	126
Lampiran C.....	150

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap organisasi baik bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aspek-aspek penting untuk merealisasikan hal tersebut terletak pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana, dan yang paling utama adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi kemajuan perusahaan. SDM adalah manusia hidup yang mempunyai perasaan, pikiran, harga diri, keinginan, dan perilaku yang amat sukar untuk digeneralisasi secara umum (Kadarisman, 2013:229). Kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Wibowo (2012:7) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah produk yang dihasilkan seorang pegawai dalam

satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula (Usman, 2009:489). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Pratama, 2014:423). Dalam rangka mencapai tujuannya, sebuah organisasi perlu mengoptimalkan kinerja karyawan. Kadirun (2013, dikutip dari Febriyani, 2003:42) menyatakan bahwa kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka lebih besar kemungkinan perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, masalah dan hambatan tak dapat dipungkiri akan ditemui. Penyelesaian masalah dan pencarian jalan keluar dari berbagai hambatan yang ada dalam perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menanganinya. Pimpinan mustahil dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan atau mampu mencapai tujuan perusahaan hanya dengan bekerja seorang diri. Pimpinan tetap butuh bantuan dari para karyawannya. Agar lebih bersemangat dalam bekerja, dan nantinya mampu secara bersama-sama merealisasikan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemimpin perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya, agar

dapat saling membantu dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi, dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Wibowo, 2012:377-378).

Namun dalam praktiknya, baru-baru ini diungkap bahwa dalam suatu organisasi menemukan banyak anggotanya yang tidak berantusias dengan pekerjaan mereka. Hal ini tentunya membuahkan masalah yang cukup rumit. Banyak individu salah memandang motivasi sebagai sebuah sifat pribadi, dimana ada yang memilikinya dan ada yang tidak. Dalam praktiknya, manajer yang tidak berpengalaman sering menyebut karyawan mereka yang terlihat kurang termotivasi sebagai karyawan malas. Pendapat demikian memberi asumsi bahwa karyawan tersebut selalu malas atau kurang termotivasi. Pengetahuan kita tentang motivasi memberitahu kita bahwa pendapat tersebut sama sekali tidak benar.

Kita mengetahui bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi (Robbins, 2008:213). Adapun motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Djasuli dan Harwida, 2010 dikutip dari Siswanto, 1997:240). Wibowo (2012:379) menyatakan

bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Tentu saja, setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Analisa konsep motivasi menyatakan bahwa tingkat motivasi berbeda-beda antara setiap individu serta antara individu dengan situasi. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2008:166) definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Wibowo (2012:379) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan (Wibowo, 2012:379). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi

yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004:36). Menurut Herzberg motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu (Robbins, 2008:218):

1. Faktor Intrinsik
  - 1.1. Pekerjaan itu sendiri
  - 1.2. Kemajuan
  - 1.3. Tanggung jawab
  - 1.4. Pengakuan
  - 1.5. Pencapaian
2. Faktor Ekstrinsik
  - 2.1 Administrasi dan kebijakan perusahaan
  - 2.2 Penyeliaan
  - 2.3 Gaji
  - 2.4 Hubungan antar pribadi
  - 2.5 Kondisi kerja

Motivasi mempunyai peran yang sangat penting artinya bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai kinerja yang tinggi (Muslih, 2012:800). Memberikan motivasi yang tepat akan membuat karyawan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan hal ini akan memberikan dampak positif pada perusahaan yaitu tercapainya kinerja karyawan yang baik. Dalam teori pengharapan oleh Victor Vroom, motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan dimana pengharapan sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan, dan akhirnya



antara imbalan dan dipuaskannya masing-masing sasaran (Robbins, 2008:239). Ketika individu berusaha untuk melakukan pemenuhan tujuan perusahaan maka kebutuhan individu pun terpenuhi, hal ini lah yang memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas kemauan sendiri sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul sebagai akibat dari luar individu, baik karena adanya stimulus atau rangsangan, suruhan, atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan (Handoko, 2001:269). Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang nantinya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Tumbuhnya motivasi bersama untuk bekerja memaknai kerja mampu mengurangi keinginan untuk pindah. Karyawan juga merasa turut memiliki perusahaan dan komunitasnya, sebuah aspek penting dalam spiritualitas, akan mampu membantu karyawan manakala sesuatu terjadi di masa depan. Selanjutnya budaya *sharing* dan *caring* seringkali dapat diraih oleh seluruh *stakeholder* perusahaan baik pemasok, pelanggan dan pemegang saham. Dalam lingkungan kerja yang lebih manusiawi, karyawan juga akan lebih kreatif dan memiliki moral yang lebih tinggi, dua faktor yang sangat berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi (Zamor, 2003 dalam Widowati dan Winarto, 2013:10).

Dalam mengupayakan motivasi yang tinggi pada karyawan, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat kemungkinan terjadi persoalan baik pada diri pribadi, organisasi, maupun kehidupan perusahaan, dan bukan hanya karena hal-hal yang bersifat kebendaan atau materiil, melainkan juga menyangkut tentang hal-hal diluar aspek materiil. Seperti yang tertulis dalam penelitian Winarto dan Mustika Widowati (2013:3) disebutkan bahwa beberapa bisnis raksasa yang terkenal seperti Enron, Worldcom, Xerox, Arthur Anderson, Merck merupakan perusahaan-perusahaan yang telah melaksanakan proses-proses pembelajaran organisasi bahkan mereka telah berhasil menerapkan *best practice*. Namun dalam perjalanannya bisnis-bisnis tersebut jatuh, dan ironisnya bangkrutnya perusahaan-perusahaan tersebut dikarenakan kecurangan yang dilakukan oleh orang-orang kunci perusahaan. Hal ini memberikan gambaran bahwa *best practice* yang diterapkan memiliki kelemahan yaitu hanya mampu membesarkan perusahaan namun tidak mampu membesarkan individu-individu yang ada dan terlibat dalam perusahaan. Perusahaan gagal menghantarkan para karyawannya menjadi manusia yang dapat memaknai kehidupan dalam jangka panjang, tetapi justru telah menjadikannya manusia yang sangat pandai dan rasional secara intelektual namun miskin sikap dan nilai-nilai spiritual.

Manusia adalah mahluk spiritual yang sedang mengalami proses fisikal di dunia (Amin, 2010:xiv). Tindakan manusia sangat ditentukan oleh sikapnya terhadap sesuatu, dan sikap terhadap sesuatu ini sangat ditentukan oleh peta mental (*mindset*) yang dimiliki oleh orang tersebut. Mindset manusia bangsa ini terjebak pada berpikir praktis. Mayoritas di antara mereka tertuju pada kehidupan

kuantitatif materialistik dan mengesampingkan kehidupan kualitatif spiritual. Mereka yang menerapkan pola pikir kuantitatif materialistik menjadikan pengumpulan harta sebagai kriteria keberhasilan. Sementara mereka yang menggunakan berpikir kualitatif spiritual menjadikan harta sebagai instrumen untuk tercapainya tujuan yang lebih mulia. Makna yang paling tinggi dan paling bernilai, dimana manusia akan merasa bahagia, justru terletak pada aspek spiritualitasnya (Adam, 2012 dikutip dari Zohar dan Marshall, 2005).

Manusia merupakan roda penggerak jalannya perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional akan sangat membantu organisasi dalam merealisasikan tujuannya. Oleh karenanya perusahaan perlu menciptakan, merekrut, dan memberdayakan sumber daya manusia yang profesional. Dimana profesional lahir dari dorongan spiritual yang kuat, bukan semata-mata karena daya tarik duniawi justru ruhaniyahlah yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh (Izzudin, 2010:233). Dalam Al Qur'an pun dijelaskan *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan Melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang Mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*(Qur'an 9:105).

Untuk menjadi organisasi yang baik pun seharusnya tidak mengesampingkan budaya perusahaan yang kuat, relevan, dan profesional dimana nantinya dapat membuat karyawan lebih terarah untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai sasaran perusahaan. Termasuk spiritualitas tempat kerja yang akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi-

organisasi yang mempromosikan budaya spiritual mengakui bahwa orang yang memiliki pikiran dan roh, berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam kerja mereka, dan ingin berhubungan dengan umat manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat. Mitos tentang rasionalitas mengasumsikan bahwa organisasi yang dijalankan dengan baik akan menghilangkan perasaan. Sama halnya, perhatian terhadap kehidupan batin karyawan tidak berperan dalam model yang benar-benar rasional. Padahal pada kenyataannya, kehidupan para karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Ketika seorang karyawan menemui masalah pada kehidupannya, tidak dipungkiri bahwa hal tersebut pun akan berdampak pada kinerjanya. Organisasi yang mengaplikasikan budaya spiritual di tempat kerja akan berusaha untuk membantu orang mengembangkan dan mencapai potensi mereka sepenuhnya. Sama halnya, organisasi yang memperhatikan spiritualitas lebih mungkin untuk secara langsung mengemukakan masalah yang ditimbulkan oleh konflik kehidupan pribadi atau kerja (Robbins, 2008:747).

Spiritualitas tempat kerja diteliti dalam penelitian ini karena merupakan hal yang baru dalam dunia bisnis. Perhatian terhadap spiritualitas baru muncul sekarang, menurut Robbins (2008:745) dikarenakan :

1. Sebagai penyeimbang bagi tekanan dan stress pada langkah kehidupan yang kacau
2. Menuanya generasi *baby-boomer* yang mencapai usia setengah baya, yang sedang mencari sesuatu dalam hidup mereka

3. Agama formal tidak berfungsi bagi banyak orang dan mereka terus mencari jangkar untuk menggantikan tidak adanya iman dan untuk mengisi rasa kosong yang terus bertumbuh
4. Tuntutan pekerjaan telah membuat tempat kerja menjadi dominan dalam hidup banyak orang namun mereka terus mempertanyakan arti kerja itu
5. Keinginan untuk memadukan nilai kehidupan pribadi dengan kehidupan profesional seseorang
6. Dalam zaman kelimpahan ekonomi, senantiasa banyak orang memiliki kemewahan untuk terlibat kedalam upaya memanfaatkan sepenuhnya potensi mereka

Tetapi karena kita sekarang sudah menyadari bahwa studi tentang perilaku organisasi, bahwa kesadaran mengenai spiritualitas dapat membantu perusahaan memahami lebih baik perilaku karyawan. Oleh karenanya sekarang kita tidak dapat mengesampingkan kebutuhan akan spiritualitas tempat kerja. Banyak bukti empiris menyebutkan bahwa praktik spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya organisasi baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik (Widowati dan Winarto, 2013:10).

Kepercayaan yang tinggi yang ada pada organisasi yang memperhatikan spiritualitas, bila digabungkan dengan keinginan untuk memajukan pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, mengakibatkan manajemen memberdayakan karyawan sehingga mampu mengambil sebagian besar keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik budaya yang cenderung tampak

jelas dalam organisasi yang memperhatikan spiritualitas tempat kerja adalah (Robbins, 2008:745):

1. Sangat memperhatikan tujuan
2. Fokus pada pengembangan individu
3. Kepercayaan dan keterbukaan
4. Pemberdayaan karyawan
5. Toleransi terhadap ekspresi karyawan

Para manajer dalam organisasi yang berbasis spiritual senang mendelegasikan wewenang ke masing-masing karyawan dan tim. Mereka percaya bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan. Oleh karenanya perlu dilakukan pengoptimalan dalam memberdayakan karyawan. Menurut Mulyadi (2000:103), pemberdayaan berarti memampukan (*to able*), memberi kesempatan (*to allow*), dan mengizinkan (*to permit*) yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan perlu mendapatkan perhatian serius karena pemberdayaan karyawan mencerminkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri. Pemberdayaan karyawan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara individu maupun kelompok. Dalam definisi lain oleh Luthan (1995, dalam Safaria, 2004:210), dikatakan bahwa pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam kegiatan operasional individual tanpa harus memperoleh persetujuan dari siapapun,

sedangkan menurut Alwi (2001:59), pemberdayaan merupakan seni dalam proses mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Pemberdayaan tidak cukup hanya dengan membangun kemampuan dan memberi karyawan peluang untuk berbuat, akan tetapi pemberdayaan juga berkaitan dengan nilai. Pemberdayaan memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi, keterbukaan, dan integritas pada manajemen puncak. Pemberdayaan bukan sekedar pemberian delegasi dari pimpinan kepada pegawai dibawahnya, tetapi lebih pada sistem nilai dalam organisasi yang dianut. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang (Wibowo, 2012:415). Proses pemberdayaan di dalam perusahaan dapat dikatakan berhasil bila kinerja karyawan baik. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memperlihatkan keinginan yang kuat untuk mengeluarkan energi ekstra demi peningkatan kinerjanya dan juga kinerja perusahaan (Rahman, 2009:v). Pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi, dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya program pemberdayaan karyawan, mampu membuat kinerja karyawan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat, dan fleksibel (Kadirun, 2013:1).

Berdasarkan uraian di atas, maka maksud penelitian ini adalah untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan spiritualitas tempat kerja dan pemberdayaan karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Menurut penelitian terdahulu ditemukan beberapa gap yang diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Research Gap**

<b>No.</b>	<b>Nama, Judul, dan Alat Analisis</b>	<b>Hasil</b>	<b>Hubungan dengan Penelitian lainnya</b>
1.	<p>Christopher P. Neck dan John F. Milliman (1994)</p> <p>Judul : <i>Thought Self-leadership Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life</i></p> <p>Alat analisis: <i>TSL (Thought Self-leadership) Approach</i></p>	<p>Spiritualitas mendorong kinerja organisasi menjadi lebih baik. Karena organisasi yang memperhatikan spiritualitas membuat karyawannya mampu menemukan tujuan di pekerjaan mereka. Spiritualitas melibatkan karyawan untuk memenuhi potensi mereka untuk menemukan makna yang berharga dan penemuan tujuan hidup di pekerjaan mereka. Spiritualitas juga meningkatkan kreativitas karyawan, motivasi, dan komitmen pada organisasi.</p>	<p><b>Didukung:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian oleh Sarwan (2014) yang berjudul Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Budaya Akademik Islami menunjukkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh pada Kinerja SDM</li> <li>2. Penelitian oleh Winarto dan Mustika Widowati (2013) yang berjudul Nilai-Nilai Spiritualitas dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan menunjukkan hasil bahwa Praktik spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya organisasi baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik</li> <li>3. Penelitian oleh Harlina Nurtjahjanti (2010) yang berjudul Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi menunjukkan hasil bahwa Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk</li> </ol>



			<p>meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang</p> <p><b>Bertolak belakang (gap):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama (2014) yang berjudul Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga menunjukkan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja secara statistik. Intelektualitas, dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen.</li> </ol>
2.	<p>Fendy Levy Kambey (2013)</p> <p>Judul: Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja</p>	<p>Pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,7% sedangkan 21,3% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.</p>	<p><b>Didukung:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian oleh Kadirun (2013) yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung menunjukkan hasil pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari enam ukuran pemberdayaan karyawan yaitu <i>Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability, dan Communication</i>.</li> <li>2. Penelitian oleh Khoiruddin Syaiful Rahman (2009) yang berjudul Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Kepercayaan</li> </ol>

	<p>Karyawan PT Njonja Meneer</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Moderated Regression Analysis (MRA)</p>		<p>Karyawan terhadap Pemberdayaan Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Penelitian oleh Jaclyen Tielung (2013) yang berjudul Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Penelitian oleh Dinda Oktia Rahmawati (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember</li> </ol> <p><b>Bertolak belakang:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian oleh Roslina dan Suryanti (2012) yang berjudul Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Manajemen Konflik terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Atheron International menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan yang dilakukan dengan memberikan tugas secara terus-menerus kepada karyawan akan membuat karyawan tertekan dan hal ini bila dibiarkan akan berimbas pada</li> </ol>
--	---	--	---

			penurunan prestasi kerja, kesehatan karyawan menurun, dan akhirnya terjadi kondisi dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3.	Yusra Abbas (2013)  Judul: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru  Alat analisis: SEM	Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, terdapat hubungan positif antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja guru, terdapat hubungan positif signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru	<b>Didukung:</b>  1. Penelitian oleh M. Mudjib Musta'in, Anwar Sanusi, dan Abdul Manan (2014) yang berjudul <i>A Study on Employees Performance: Spiritual Leadership and Work Motivation with Mediation Work Satisfaction at the Unversity of Darul Ulum, Indonesia</i> menunjukkan hasil bahwa <i>work motivation can be able to strengthen a employees satisfaction in improving a work performance at University of Darul Ulum implementing a spiritual leadership model.</i>  2. Penelitian oleh Nur Ida Iriani (2010) yang berjudul <i>Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas</i> menunjukkan hasil bahwa secara simultan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai  3. Penelitian oleh Basthoumi Muslih (2012) yang berjudul <i>Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang</i> menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap

			<p>kinerja pegawai</p> <p><b>Bertolak belakang:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian oleh Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2007) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.</li> <li>2. Penelitian oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Keuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan</li> </ol>
--	--	--	--

## 1.2 Rumusan Masalah

Adanya *research gap* pada beberapa hasil penelitian, maka dalam penelitian ini membahas lebih lanjut mengenai spiritualitas tempat kerja dan pemberdayaan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana spiritualitas tempat kerja memengaruhi motivasi kerja (intrinsik) ?
2. Bagaimana pemberdayaan karyawan memengaruhi motivasi kerja (intrinsik) ?
3. Bagaimana spiritualitas tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pemberdayaan karyawan memengaruhi kinerja karyawan ?
5. Bagaimana motivasi kerja (intrinsik) memengaruhi kinerja karyawan ?

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap motivasi kerja (intrinsik)
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap motivasi kerja (intrinsik)
3. Untuk menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan

4. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (intrinsik) terhadap kinerja karyawan

**b. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Organisasi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang tema dan objek di masa yang akan datang.
3. Bagi Pihak Lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi, teori, dan implementasi mengenai pengaruh spiritualitas kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**, dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan. **BAB II TELAAH PUSTAKA**, dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. **BAB III METODE PENELITIAN**, dalam bab ini diuraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan

sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis. **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**, dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan interpretasi hasil. **BAB V PENUTUP**, dalam bab ini berisikan tentang simpulan, batasan, dan saran.