

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Profil Masjid Raya Sabilal Muhtadin

Masjid Raya Sabilal Muhtadin adalah sebuah masjid besar yang berada di Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia, tepatnya di Kelurahan Antasan Besar, Kecamatan Banjarmasin Tengah. Sabilal Muhtadin, nama pilihan untuk Masjid Raya Banjarmasin ini, adalah sebagai penghormatan dan penghargaan terhadap Ulama Besar alm. Syekh Muhammad Arsyad Al Banjari (1710-1812) yang selama hidupnya memperdalam dan mengembangkan agama Islam di Kerajaan Banjar atau Kalimantan Selatan sekarang ini. Ulama Besar ini tidak saja dikenal di seluruh Nusantara, akan tetapi dikenal dan dihormati melewati batas negerinya sampai ke Malaka, Filipina, Bombay, Mekkah, Madinah, Istanbul, dan Mesir.⁷⁶

⁷⁶ Tersedia di https://id.m.wikipedia.org/wiki/Masjid_Raya_Sabilal_Muhtadin. Diakses tanggal 13 Januari 2018

b. Visi Misi

Visi:

Menjadikan masjid sebagai pusat peribadatan, takmir dan dakwah, sosial keagamaan dengan sistem pengelolaan yang modern dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Misi:

1. Melaksanakan pembinaan, mengembangkan dan menerapkan ajaran Islam dengan penuh persaudaraan dan semangat ukhuwah Islamiyah.
2. Membina, mengelola masjid dan pendidikan sebagai wadah pembinaan intelektual dalam kepribadian dengan menerapkan manajemen modern yang efektif dan efisien.
3. Membangun, membina dan mengembangkan usaha yang bersifat bisnis yang relevan yang hasilnya untuk menunjang pengembangan kegiatan kemasjidan dan pendidikan.

c. Data Karyawan

Data jumlah karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin yang peneliti dapatkan dari bidang pekerjaan sekretariat yaitu berjumlah 46 orang. Dari 46 orang tersebut terbagi menjadi 10 bidang pekerjaan. Bidang pekerjaan petugas kaum berjumlah 7 orang, petugas taman berjumlah 10 orang, petugas satpam berjumlah 6 orang, staf sekretariat berjumlah 5 orang, staf

perpustakaan berjumlah 2 orang, teknisi *sound system* dan air berjumlah 3 orang, imam salat jumat berjumlah 2 orang, imam rawatib berjumlah 3 orang, bilal berjumlah 3 orang, dan penyiar radio berjumlah 5 orang.

Tabel 4.1

Nama	Bidang Pekerjaan	Latar Belakang Pendidikan	Usia
Umar	Petugas Kaum	SMA	44 Tahun
Syahrhan MZ	Petugas Kaum	SLTA	60 Tahun
Yuli	Petugas Kaum	SD	37 Tahun
Fathul Yadi	Petugas Kaum	Aliyah	39 Tahun
Fakhrurazi	Petugas Kaum	Paket C	
Iwan MY	Petugas Kaum	SLTA	42 Tahun
H. Kasri	Petugas Kaum	Aliyah	52 Tahun
H. Kurji	Petugas Taman	SMP	52 Tahun
H. Abdul Gani	Petugas Taman	SLTA	52 Tahun
H. Zainal Abidin	Petugas Taman	SD	44 Tahun
Zainuddin	Petugas Taman	SLTA	30 Tahun
Saifullah	Petugas Taman	SMP	41 Tahun
M. Abdul Rahim	Petugas Taman	SLTA	25 Tahun
M. Arbain	Petugas Taman	SMP	50 Tahun
H. Jatmo M	Petugas Taman	S1	56 Tahun

Muhammad Budi	Petugas Taman	SMP	51 Tahun
Saidi	Petugas Taman	SMP	50 Tahun
Burhanuddin	Petugas Satpam	SMP	47 Tahun
Uni Fahruli	Petugas Satpam	SMP	60 Tahun
Lukmanul Hakim	Petugas Satpam	MAN	47 Tahun
Ahmad Riyadhi Sya'bani	Petugas Satpam	SLTA	30 Tahun
Junaidi	Petugas Satpam	SMP	51 Tahun
H. Ahmad Syairaji	Petugas Satpam	S1	39 Tahun
H. Amin	Petugas Staf Sekretariat	S1	39 Tahun
M. Misran Darmy	Petugas Staf Sekretariat	S1	28 Tahun
M. Arsyad	Petugas Staf Sekretariat	S1	35 Tahun
Faisal Nor Akbar	Petugas Staf Sekretariat	S1	23 Tahun
M. Thabrani	Petugas Staf Sekretariat	S1	
Munadia Aisyah	Petugas Staf Perpustakaan	D3	21 Tahun

Siti Muzdalifah	Petugas Staf Perpustakaan	D3	22 Tahun
Mahfiannor	Petugas Teknisi <i>Sound System</i> dan Air	SLTA	46 Tahun
Abdul Khair	Petugas Teknisi <i>Sound System</i> dan Air	SLTA	40 Tahun
Samsu	Petugas Teknisi <i>Sound System</i> dan Air	SLTA	42 Tahun
H. Saifurrahman	Petugas Imam Salat Jumat	Aliyah	51 Tahun
H. M. Abduh Amrie	Petugas Imam Salat Jumat	S2	53 Tahun
H. Ahmad Sofyan	Petugas Imam Rawatib		39 Tahun
M. Noor	Petugas Imam Rawatib	Aliyah	31 Tahun
Muhammad Budi	Petugas Imam Rawatib	S1	37 Tahun

Ahmad Salabi	Petugas Bilal	S1	40 Tahun
M. Rahimi	Petugas Bilal	S2	27 Tahun
Aditya Rahman	Petugas Bilal	SLTA	
Suryadi	Petugas Penyiar Radio	S1	49 Tahun
Suharyanto	Petugas Penyiar Radio	S1	46 Tahun
Isnawati	Petugas Penyiar Radio	S1	42 Tahun
Da'watul Wahyuna	Petugas Penyiar Radio		37 Tahun
H. Mas Pingardi	Petugas Penyiar Radio	SLTA	78 Tahun

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan laki-laki berjumlah 41 orang dan karyawan perempuan berjumlah 5 orang.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	41	89,1
Perempuan	5	10,9
Total	46	100

2. Uji Asumsi

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Product Moment*. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode analisis *Product Moment*, perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam penggunaan analisis *Product Moment*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini penulis menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan *SPSS 23.0 for Windows*. Suatu nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas motivasi beragama dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Beragama	Kinerja Karyawan
N		46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,7174	63,2391
	Std. Deviation	5,87145	4,79900
Most Extreme Differences	Absolute	,151	,194
	Positive	,096	,194
	Negative	-,151	-,102
Test Statistic		,151	,194
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi beragama (X) adalah $0,151 > 0,05$ dan nilai signifikansi untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah $0,194 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel *independent* akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel *dependent* dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara linear atau tidak yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
- 2) Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Berikut adalah hasil dari uji linearitas motivasi beragama dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.4

Hasil Uji Linearitas Motivasi Beragama dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Sig. Deviation from Linearity
Kinerja Karyawan Motivasi Beragama	0,174

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas diketahui bahwa nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar $0,174 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi beragama dengan kinerja karyawan, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik analisis korelasi *Product Moment*.

3. Pengujian Hipotesis

Analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Product*

Moment. Penggunaan teknik analisis ini bertujuan untuk menguji dua signifikansi dua variabel, dan mengukur besarnya hubungan linear antara variabel X (*independent*) dengan variabel Y (*dependent*). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berhubungan.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak berhubungan.

Berikut adalah hasil dari uji hipotesis melalui analisis korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *SPSS 23.0 for Windows*.

Tabel 4.5

Hasil Uji Hipotesis

		Motivasi Beragama	Kinerja Karyawan
Motivasi Beragama	Pearson Correlation	1	,401**
	Sig. (2-tailed)		,006
	N	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,401**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel *Correlations*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi beragama dengan

kinerja karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin. Sementara itu, melihat dari nilai *Pearson Correlation* diperoleh nilai sebesar 0,401. Merujuk kepada pedoman interpretasi korelasi *Product Moment*, maka hubungan motivasi beragama dengan kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang sedang.

B. Pembahasan

Berdasarkan kaidah *correlations (Correlations Coefficient)* jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 atau $< 0,05$ dan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,401, dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan antara motivasi beragama dengan kinerja karyawan dan hubungan tersebut berada pada tingkat hubungan yang sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi beragama karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila motivasi beragama karyawan rendah maka kinerja karyawan tersebut juga rendah.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi beragama adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya itu akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.⁷⁷

Teori lain juga mendukung dari hasil penelitian ini, yakni teori dari Imam Al Ghazali. Imam Al Ghazali mengatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan prestasi kerja seseorang. Perspektif Imam Al Ghazali dalam motivasi didasarkan pada bukunya *Ihya 'Ulumuddin*, khususnya dalam *rubu* (bagian) *khauf wa raja'* (takut dan harap). Menurut Al Ghazali, konsep motivasi adalah perasaan takut dan harap sebagai sarana pendakian mendekatkan diri kepada Allah untuk menuju setiap peringkat yang terpuji.

⁷⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 292.

Dengan kata lain teori motivasi dari Imam Al Ghazali dapat dikatakan sebagai motivasi beragama.

Harap dan takut ini bagi Al Ghazali memiliki dua manfaat yaitu (1) sebagai daya dorong untuk melakukan perjalanan dan perkembangan mental spiritual sehingga memiliki prestasi yang terpuji, (2) menjadi kontrol atau pisau kritis terhadap perjalanan spiritual atau mental. Implikasinya, yang mendorong kita untuk maju adalah adanya rasa harap dan yang menahan kita untuk melakukan perbuatan yang tidak produktif adalah rasa takut. Di sinilah tampak urgensi peran *khauf* dan *raja'* sebagai motif dasar manusia dalam menggerakkan perilaku manusia di muka bumi (Darmawan, 2006:57).⁷⁸

Karyawan-karyawan yang bekerja pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin merupakan manusia-manusia yang terpilih dalam memberikan pengabdianya baik kepada Allah dan juga masyarakat. Adanya perasaan harap para karyawan mendorong dan mengarahkan mereka pada tujuan tertentu, baik tujuan individu, organisasi, maupun tujuan Islam secara lebih luas. Sehingga, dengan demikian mereka didorong memiliki dinamika pemikiran yang berorientasi ke depan, berprasangka baik dan optimis dalam menghadapi segala tantangan yang muncul. Dengan perasaan harap mereka juga memiliki dorongan untuk bersungguh-sungguh di jalan ketaatan kepada Allah dan dorongan untuk menanti karunia Allah sebagai kenikmatan yang

⁷⁸ Willson Gustiawan, "Motivasi Karyawan Dalam Perspektif Islam", *Polibisnis* vol. 5 No. 1 April 2013, h. 50.

sempurna. Pada akhirnya mereka memiliki kemampuan untuk mengambil pelajaran dari nikmat yang telah dilimpahkan kepada mereka.

Di sisi lain, karyawan juga memiliki rasa takut yang mendorong adanya perilaku mencegah diri dari perbuatan maksiat, yaitu perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Allah melalui para rasul-Nya. Mereka mempunyai rasa takut terjerumus pada mental putus asa, bimbang dan hilang akal, sehingga tercegah dari kesempatan untuk tidak berbuat/beramal. Sebagai manusia, karyawan juga memiliki rasa takut akan suatu zat/hakikat atau suatu akibat dari perbuatan yang cenderung membuat orang berpikir pendek, sesaat, dan yang tampak belaka yang pada akhirnya terjebak pada kenikmatan jangka pendek.

Perasaan harap dan takut merupakan faktor dalam motivasi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam organisasi. Organisasi mereka adalah sebuah Masjid Raya yang telah menetapkan syariat Islam sebagai landasan filosofis dan praktisnya. Tinggal sekarang, orang-orang yang menjalankannya harus senantiasa berpijak pada landasan syariah.

Motivasi karyawan yang ditinjau dari adanya perasaan harap dan takut sebagaimana yang dikemukakan oleh Imam Al Ghazali, membuka cakrawala pemahaman akan teori-teori motivasi yang ada. Teori-teori yang ada kebanyakan hanya berpandangan pada sisi duniawi semata. Sedangkan perasaan harap dan takut, membuka tabir bahwa ada sisi lain dalam kehidupan

manusia. Sisi yang berjangka waktu lebih panjang di kemudian hari. Disadari atau tidak, ketentuan ini, pasti adanya, bahwa akhirat telah menanti semua manusia. Maka dari itu, sepantasnyalah manusia mulai berpikir, bahwa motivasi dalam bekerja, jangan hanya sebatas dari sisi dunia saja, tetapi yang lebih penting dari itu, yakni sisi akhirat.

Dari penjelasan di atas sudah sangat jelas bahwa motivasi beragama dan kinerja karyawan memiliki hubungan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi beragama yang tinggi, maka karyawan tersebut akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya demi tercapainya tujuan dari organisasi tempat dia bekerja dan demi keinginannya untuk mendapatkan rida Allah.