



Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

PENGARUH MOTIVASI SPRITUAL AGAMIS DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Yusuf Ande

yusufande.sp@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Ode Bahana Adam

laodebahana@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 04-06-2017</p> <p>Disetujui 11-07-2017</p> <p>Dipublikasikan 12-08-2017</p> <hr/> <p>Keywords: <i>religious spiritual motivation, democratic leadership, performance of staff</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>This study aimed to examine the effect of religious spiritual motivation and democratic leadership on performance of staff at the Office of Agriculture of Muna regency. The type of the study was quantitative research. Samples of the study were 76 staff of the Office of Agriculture of Muna regency. Data were collected from the respondents, and were analyze using the multiple linear regression analysis on the SPSS 22. Results of the study showed thatreligious spiritual motivation had a positively significant effect on performance of staff at the Office of Agriculture of Muna regency, with the coefficient of correlation 0.439 ($p < 0.08$), and democratic leadership on performance of staff at the Office of Agriculture of Muna regency, with the coefficient of correlation 0.262 ($p < 0.08$). The significance of the study was on the development of science, especially in the area of organizational behaviors of civil servants.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Dalam prakteknya cara pemimpin dalam mengatur bawahannya agar memiliki kinerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi sangat beragam bergantung pada gaya yang dibangun oleh pemimpin itu sendiri. Konteks organisasi public pimpinan sudah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini memberikan tanggung wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi.

e-ISSN:
2502-4175

Motivasi itu sendiri merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Pendapat (Koontz, 1987) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Steer (1985) dalam Suharto dan Cahyono (2005:14) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang / individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Dalam implementasi di Dinas Pertanian Kabupaten Muna tampak bahwa pimpinan telah menciptakan kepemimpinan yang demokratis dimana diantara sesama pegawai terjadi sikap saling menghargai, adanya keterlibatan pegawai dalam memberikan masukan atas pengambilan keputusan-keputusan strategis serta perhatian yang serius diberikan oleh pimpinan sebagai proses evaluasi. Meskipun demikian, upaya ini belum menciptakan pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini nampak dari rendahnya kehadiran pegawai yang datang lebih cepat tetapi juga pulang lebih cepat, demikian pula halnya dengan kepedulian mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan tidak dijalankan dengan baik akibat ketidak harmonisan antara pegawai. Akumulasi dari semua persoalan ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Pada faktanya problem kerja yang terjadi dimasyarakat dapat dikategorikan menjadi tiga menurut (Sinamo, 2005) yaitu pertama, problem kerja tradisional, yaitu beratnya pekerjaan itu sendiri sementara hasilnya tidak seberapa. Hal inilah yang seringkali menjadikan orang bekerja hanya untuk kebutuhan marginal, hanya untuk alasan *survive*. Kedua, problem ketika seseorang bekerja di bawah pemilik usaha yang mengutamakan keuntungan semata, sehingga pekerjaan mereka tidak memberikan daya tawar yang baik. Seringkali jumlah peminat kerja lebih banyak daripada jumlah pekerjaan itu sendiri. Sebagai contoh, hal ini sering dialami kaum buruh. Para pekerja dalam kondisi ini umumnya terjebak dalam lingkaran kebutuhan yang tidak kunjung terpenuhi. Ketiga, problem kerja yang seringkali dialami oleh kalangan kerah putih. Mereka menjadikan pekerjaan sebagai satu-satunya tujuan hidup. Hidup adalah kerja, kerja, dan kerja. Maka, sesungguhnya pekerjaan itu telah menjadi berhala. Sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang selalu menyisakan masalah.

Sinamo (2005) menjabarkan hal tersebut bahwa problem utama mengapa orang tidak mampu menghayati pekerjaannya sebagai ibadah, lahir dari kenyataan bahwa orang suka membagi dua hidupnya menjadi wilayah sakral (suci) dan wilayah profan (sekuler).

Sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Oleh karena itu, bisnis tidak bersinggungan dan harus dijauhkan dari spiritualitas. Generasi kedua adalah generasi spiritualitas pertama. Generasi yang berusaha menyatukan bisnis dan spiritualitas. Matangnya motivasi spiritual yang dimiliki pegawai akan membuat kinerjanya meningkat, karena spiritualitas telah diterima dan dalam praktiknya generasi ini telah menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana bagi pegawai untuk beribadah, menyelenggarakan acara keagamaan, menyelenggarakan pelatihan kecerdasan spiritual dan melaksanakan *corporate social responsibility*. Spiritualitas dan agama telah hadir ditempat kerja. Masalah yang kemudian muncul adalah generasi kedua hanya menghadirkan spiritualitas, namun tidak menyatukan spiritualitas dengan bisnis. Oleh karena pentingnya spiritualitas sebagai factor pendorong motivasi kerja dalam organisasi maka semestinya pendekatan kearah

spiritualitas menjadi hal yang penting untuk dikembangkan dan dimplementasikan pada organisasi public seperti Dinas Pertanian kabupaten Muna.

Meskipun demikian, pemerintah selalu memperhatikan aspirasi dan masukkan yang dikemukakan oleh pegawai dinas pertanian. Kepala dinas selaku perwakilan bupati senantiasa memintai tanggapan kepada pegawai jika ada kebijakan strategis yang hendak diambil. Harapannya, Kabupaten Muna yang merupakan Kabupaten yang memiliki lahan pertanian yang luas, yaitu sebesar 247.058 Ha (BPPS, 2014) harusnya menjadi kabupaten penghasil bahan-bahan pertanian yang merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat.

II. TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Spritual Agamis

Pengertian motivasi berasal dari bahasa inggris *motivation* yang mengandung arti pengalasan, daya batin, dan dorongan; atau kontrol batiniyah dari tingkah laku seperti yang diwakili oleh kondisi-kondisi fisiologi, minat-minat, kepentingan-kepentingan, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi; atau kecendrungan organisme untuk melakukan sesuatu; sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan.

Secara etimologi kata "sprit" berasal dari kata Latin "spiritus", yang diantaranya berarti "roh, jiwa, sukma, kesadaran diri, wujud tak berbadan, nafas hidup, nyawa hidup." Dalam perkembangannya, selanjutnya kata spirit diartikan secara lebih luas lagi. Para filosof, mengonotasian "spirit" dengan (1) kekuatan yang menganimasi dan memberi energi pada cosmos, (2) kesadaran yang berkaitan dengan kemampuan, keinginan, dan intelegensi, (3) makhluk immaterial, (4) wujud ideal akal pikiran (intelektualitas, rasionalitas, moralitas, kesucian atau keilahian). Sedangkan kecerdasan adalah kemampuan untuk memahami sesuatu. Spiritual Quotient adalah kesadaran tentang gambaran besar atau gambaran menyeluruh tentang diri seseorang dan jagat raya (Supriyono, 2006).

Menurut Anshari dalam (Adam, 2011) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga :

1. Motivasi Akidah

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Motivasi akidah tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul Anshari dalam (Adam, 2011).

2. Motivasi Ibadah

Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi Anshari dalam (Adam, 2011).

3. Motivasi Muamalah

Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan memproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil alamin.

Kepemimpinan

Menurut (Robbins, 2003) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong

partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahan. Robbins (2003) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu:

1. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin
2. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
4. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
5. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
6. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan

Menurut (Indrafachrudi, 2006) bahwa dalam kepemimpinan demokratis akan terjadi kerjasama antara pimpinan dengan pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Segala keputusan diambil melalui musyawarah dan kesepakatan bersama. Pimpinan menghargai pendapat para pegawai dan memberi kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya.

Menurut (Siagian, 2002) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah : Pengawasan dilakukan secara wajar, menghargai ide dari bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, menjalin hubungan baik dengan bawahan, bisa beradaptasi dengan kondisi, teliti dengan keputusan yang akan diambil, bersahabat dan ramah, memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan, komunikasi yang baik dengan bawahan, pengambilan keputusan bersama, mendorong bawahan meningkatkan keterampilan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam (Mangkunegara, 2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes dalam (Mangkunegara, 2005) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada banyak definisi yang diberikan oleh para ahli mengenai kinerja diantaranya Bernandin & Russell dalam (Koesmono, 2005) memberi batasan mengenai kinerja sebagai "*the record of outcomes produced on a specified job junction or activity during a specified time periode*", (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Menurut (Dessler, 2000) dalam bukunya *Human Resources Management* mengemukakan pengertian kinerja sebagai penilaian kinerja diartikan sebagai mengevaluasi kinerja dari seseorang pegawai baik saat ini maupun di masa yang lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari pegawai tersebut. Pendapat lain mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2005). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu :

1. **Sasaran Kerja Pegawai (SKP)** yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek :
 - *Kuantitas* merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 - *Kualitas* merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

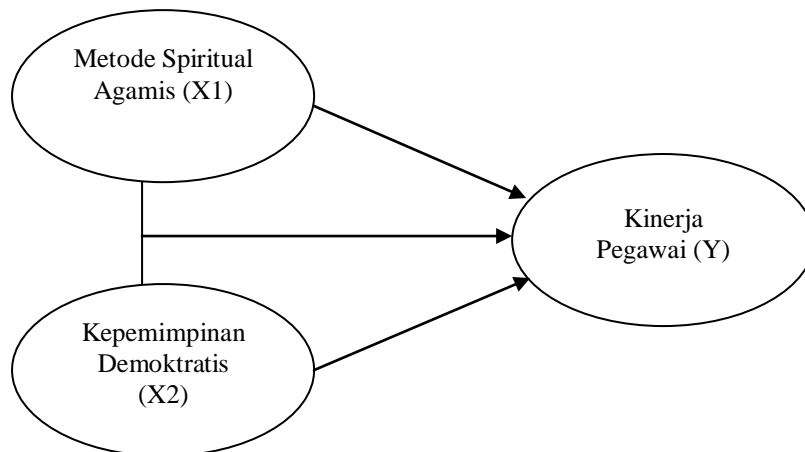
- Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 - Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.
2. **Perilaku kerja** yang merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :
- *Orientasi pelayanan* merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
 - *Integritas* merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
 - *Komitmen* merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
 - *Disiplin* merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
 - *Kerja sama* merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
 - *Kepemimpinan* merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna diukur menggunakan indikator kinerja PNS yang tertuang dalam PP. No. 46 Tahun 2011 pasal 4 yang terdiri dari dua indikator yaitu 1) Sasaran Kerja Pegawai dan 2) Perilaku Kerja.

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) ada beberapa elemen untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas kerja pegawai. Meliputi segi ketelitian dan kerapihan kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu dan kecakapan.
2. Kuantitas kerja pegawai, merupakan kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau basil kerja atas tugas-tugas, seperti kemampuan menyusun rencana, kemampuan melaksanakan perintah/instruksi.
3. Kehadiran pegawai, Adalah aktifitas para pegawai di dalam kegiatan rutin kantor maupun acara-acara lain yang ada kaitannya dengan kedinasan.
4. Kerjasama pegawai. Kemampuan pegawai dalam melakukan kerjasama dengan setiap orang baik vertikal maupun horisontal.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian, selanjutnya dirumuskan kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian
Hubungan antara variable motivasi spritual agamis dan kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai

Hasil penelusuran teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi spritual agamis dan kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Motivasi spritual agamis dan kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten muna.

Hasil penelitian Adam (2011) mengemukakan bahwa bahwa motivasi spritual agamis yang terdiri dari motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Haluoleo. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Motivasi Spritual Agamis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Muna.

Hasil penelitian Iqbal & Haider (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Muna.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh motivasi spritual dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Untuk mengetahui hal tersebut, maka digunakan metode deskriptif dalam bentuk studi pengaruh (*correlation studies*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Muna yang berjumlah 147 pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator motivasi aqidah diukur dengan dengan dua item pernyataan. Adapun kedua item pernyataan tersebut adalah pegawai selalu mengingat allah swt dalam setiap kali mengerjakan tugas keseharian dan keyakinan kepada allah swt berpengaruh pada kegiatan rutin pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Indikator motivasi ibadah diukur dengan menggunakan dua item pernyataan yaitu pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh karena merupakan perintah allah swt uantuk mencari nafkah dan keyakinan pegawai bahwa jika bekerja dengan baik maka akan mendapat pahala karena merupakan bagian dari ibadah pada Allah swt Indikator motiavsi muamalah diukur dengan menggunakan dua item pernyataan yaitu pegawai terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas-tugas yang diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya dan pegawai yakin dengan memenuhi kebutuhan primer (kebutuhan pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan) yang merupakan kewajiban maka akan bernilai pahala disisi Allah swt.

Dari 76 responden memberikan tanggapan dan penilaian atas indikator motivasi aqidah rata-rata sebesar 4,44. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, dari skor rata-rata setiap item, rata-rata persepsi bahwa pegawai selalu mengingat Allah SWT dalam setiap kali mengerjakan tugas keseharian adalah sebesar 4,62 dan rata-rata persepsitentang

keyakinan kepada Allah SWT berpengaruh pada kegiatan rutin pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh adalah sebesar 4,28 yang bermakna bahwa kedua item tersebut berada pada kategori sangat baik.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen motivasi spiritual agamis dan kepemimpinan demokratis secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten muna. Nilai F hitung adalah 20,975 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti bahwa nilai $0,000 < 0,08$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi spiritual agamis dan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten muna.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Spritual Agamis adalah sebesar 0.439 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai parameter ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Spritual Agamis terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Hal ini dapat dilihat pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.08$. Artinya bahwa semakin kuat dorongan Motivasi Spritual Agamis pada diri pegawai maka secara nyata akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis bahwa Motivasi Spritual Agamis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna.

Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Demokratis adalah 0.262. Nilai parameter ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna merupakan pengaruh yang bersifat positif tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tingkat signifikansi $0.014 > 0,08$. Hal ini bermakna bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna akan tetapi pengaruhnya tidak nyata atau dengan kata lain dengan mengimplementasikan kepemimpinan demokratis pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna tidak akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis bahwa Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, pengaruh Motivasi Spritual Agamis terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna diperoleh bahwa Motivasi Spritual Agamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna percaya bahwa semakin tinggi pemahaman agama seorang pegawai maka akan mampu menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Pemahaman agama ini akan membentuk persepsi pada diri pegawai bahwa melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh merupakan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah SWT dan akan mendapatkan pahala dari setiap amalan terlebih jika amalan itu ikhlas dilakukan semata-mata mengharap ridha dari Allah SWT.

Motivasi spiritual agamis yang terdiri atas motivasi aqidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalah mampu menciptakan pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh. Adanya perasaan selalu ingat pada sang pencipta setiap kali melaksanakan tugas keseharian mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Ada spirit lain yang hendak didapat seorang pegawai yaitu berupa pahala dalam berikhtiar mencari nafkah. Pada sisi lain, pegawai memiliki kebutuhan yang hendak dipenuhi dan perintah Allah menuntut pegawai untuk berikhtiar sungguh-sungguh dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut.

Dalam Islam sangat menghargai pekerjaan seorang pegawai, bahkan seandainya kiamat sudah dekat dan kita yakin tidak akan pernah menikmati hasil dari pekerjaan kita, kita tetap diperintahkan untuk bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari hadist berikut : *“Bekerjalah seakan-akan engkau hidup seribu tahun lagi, dan beribadallah seakan-akan besok engkau akan mati” (Al-Hadis)*. Hadis tersebut merupakan anjuran nabi Muhammad SAW pada umatnya untuk bekerja keras dengan baik dan sungguh-sungguh untuk memperoleh ridho Allah. Bahkan nabi mewajibkan bagi muslim untuk mencari rizki yang halal. Seperti hadis di bawah ini : *“Mencari yang halal itu wajib bagi setiap muslim.” (HR Thabrani)*

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Adam, 2011) yang mengemukakan bahwa bahwa motivasi spiritual agamis yang terdiri dari motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Haluoleo. Temuan ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Muafi, 2003) yang mengatakan bahwa Motivasi spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja religious karyawan kawasan industri rungkut Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna merupakan pengaruh yang bersifat positif tapi tidak signifikan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan demokratis pada Dinas Pertanian Kabupaten Muna maka akan berdampak baik pada kinerja pegawai tetapi dampak dari kepemimpinan demokratis ini tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna.

Kemampuan pimpinan dalam menggunakan umpan balik sehingga memberikan peluang untuk melatih pegawai merupakan karakter pemimpin yang mengimplementasikan kepemimpinan demokratis. Pada sisi lain pemimpin selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan sehingga karakter kepemimpinan seperti ini bukanlah karakter pemimpin yang sewenang-wenang dalam memperlakukan bawahan. Dalam konteks Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna, pimpinan selalu mengimplementasikan kepemimpinan demokratis ini sehingga secara pribadi pegawai merasa dihargai dan menjadi penting bagi organisasi dan berupaya berkontribusi bagi organisasi dengan sebaik-baiknya. Hanya saja masalahnya pada sisi teknis dimana partisipasi pegawai dalam memutuskan metode dan sasaran kerja organisasi kedepan belum dirasakan secara nyata dilakukan oleh pimpinan sehingga pegawai seakan-akan hanya dilibatkan dalam perumusan keputusan tetapi implementasi pelaksanaan teknis dilapangan masih kurang dan ini berimplikasi pada kinerja pegawai yang stagnan seiring dengan meningkatnya kepemimpinan demokratis.

Salah satu tipe kepemimpinan demokratis cirinya adalah semua kebijaksanaan terjadipadakeleompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok kemudian kegiatan-kegiatan didiskusikan dan para pegawai bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal & Haider, 2015) yang menemukan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh motivasi spritual agamis dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai berdasarkan umur pegawai,. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan umur pegawai sebagai variabel kontrol.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

1. Motivasi spritual agamis dan kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten muna.
2. Motivasi spritual agamis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten muna.
3. Kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten muna.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, B. 2011. Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi Pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari).
- AAhad M. Osman Gani, dkk, 2010. *Effects of Religiosity, Spirituality, and Personal Values on Employee Performance: A Conceptual Analysis*.
- Amin, SM. 2010. *Bimbingan dan Konseling Islam*. Jakarta: Amzah.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Bernandin & Russell. 2003. *Total Quality Management*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Clawson, G. 2000. *Level Three Leadership Getting Below the Surface*, New.Jersey : Prentice-Hall.
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi 7, Prenhallindo, Jakarta.
- Hamalik, O. 1992. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: CV.Sinar Baru.
- Hamdani, B. 2007. *Psikologi Kenabian*. Yogyakarta: Pustaka al-Furqon.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman & Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Hersey, H. & Blanchard, E. J. 2008. *Management of Organizational Behavior*. Pearson International Education, New Jersey.
- Indrafachrudi, S. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia.
- Iqbal. N, dkk, (2015) dengan judul *Effect of Leadership Style on Employee Performance*.
- Kartono, K. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja. Pegawai Di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa*. Thesis.
- Koesmono, 2005, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Kreitner 2005, *Skill With People*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Cetakan ketujuh, Jakarta.
- Mathis. R.L & Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, AP. 2007. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan kedua, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang.
- Muafi (2003) dengan judul “*pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*”.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 1, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-10, PT. Indeks, Jakarta.
- Samsudin, S. 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. 2004. *Metode Riset Bisnis*, Penerbit :PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian. 2002. *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Professional*. Jakarta: Institut. Mahardika.
- Sugandha & Dann. 2001. *Kepemimpinan di dalam Organisasi Masyarakat*. Sinar baru. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharto & Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinandan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta.