

# PERAN MOTIVASI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA ORGANISASI

Bentuk Kegiatan : Pendidikan dan Pelayanan pada Masyarakat

## LAPORAN AKHIR

Oleh :

Dr. Nurhayati, MM

NIP. 19610607 198702 2001

Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si

NIP. 19730908 200003 2001

N. Ari Subagio SE, MSi

NIP. 19731109 200003 1002

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS JEMBER

LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Dilaksanakan berdasarkan Surat Tugas Ketua LPM  
Universitas Jember

Nomor : 5387/UN25.3.2/PM/2018

Sumber Dana : Mandiri

# PERAN MOTIVASI ISLAMI DALAM PENINGKATAN

## KINERJA ANGGOTA ORGANISASI

Bentuk Kegiatan : Pendidikan dan Pelayanan pada Masyarakat

### LAPORAN AKHIR

Oleh :

Dr. Nurhayati, MM

NIP. 19610607 198702 2001

Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si

NIP. 19730908 200003 2001

N. Ari Subagio SE, MSi

NIP. 19731109 200003 1002

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS JEMBER

LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Dilaksanakan berdasarkan Surat Tugas Ketua LPM

Universitas Jember

Nomor : 5387/UN25.3.2/PM/2018

Sumber Dana : Mandiri

HALAMAN PENGESAHAN  
LAPORAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

- 
- |                          |  |
|--------------------------|--|
| 1. Judul                 | : Peran Motivasi Islami dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi |
| 2. Ketua Pelaksana       |  |
| a. Nama                  | : Dr. Nurhayati, MM  |
| b. NIP                   | : 19610607 198702 2001   |
| c. Pangkat/Golongan      | : Pembina Gol. IVa   |
| d. Jabatan               | : Lektor Kepala  |
| e. Fakultas              | : Ekonomi dan Bisnis   |
| f. Jurusan               | : Manajemen  |
| 3. Personalia            |  |
| a. Jumlah Anggota        | : 3 (tiga) orang   |
| b. Pembantu Pelaksana    | : -  |
| 4. Lokasi Kegiatan       | :  |
| 5. Waktu Kegiatan        | : Mei - Juni 2019  |
| 6. Bentuk Kegiatan       | : Pendidikan dan Pelayanan pada Masyarakat                           |
| 7. Biaya yang diperlukan | : Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)                  |
| 8. Sumber dana           | : Mandiri  |
- 

Jember, 28 Juni 2019

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad SE, MM, Ak  
NIP. 19710727 199512 1001

Ketua Pelaksana

Dr. Nurhayati, MM  
NIP. 19610607 198702 2001

Mengesahkan,  
an, Ketua LP2M Universitas Jember  
Sekretaris I



Drs. Anwar, MSi.  
NIP. 19630606 1988021001

Organisasi secara sederhana dipahami sebagai tempat atau wadah yang di dalamnya terjadi perkumpulan antara dua orang atau lebih yang ingin bekerja sama secara sistematis dalam sebuah ikatan dan dipimpin dengan tujuan yang sama. Salah satu perangkat yang dapat digunakan oleh pemimpin (manajer) untuk memimpin orang-orang yang dipimpinnya agar dapat mencapai tujuan bersama adalah dengan *actuating*. Tindakan *actuating* dapat dilakukan dengan baik oleh manajer apabila pemimpin memahami tujuan organisasi dan motivasi bawahannya. Ketika bawahan menjadi sangat termotivasi akan mendapatkan keinginan mereka sebagai sebuah imbalan, maka kemudian, mereka akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat dan sebaik mungkin. Melalui motivasi, seorang manajer dapat mengilhami, mendorong bawahannya untuk berperilaku atau mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Islam sebagai sebuah sistem kehidupan yang lengkap dan sempurna menyatakan di dalam Al Qur'an bahwa kepribadian manusia secara garis besar terbagi menjadi tiga, yaitu nafsu *ammarah*, nafsu *lawwamah*, dan nafsu *mutma'innah*. Sehingga dengan memahami kepribadian tersebut maka seorang manajer dapat mengetahui motivasi yang tepat untuk diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka kami melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema : " Peran Motivasi Islami dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi". Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Yayasan Al Khairat Jember ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya organisasi melalui implementasi nilai-nilai Islam pada Yayasan Al Khairat guna memotivasi anggota organisasi agar meningkatkan kinerjanya. Para anggota organisasi di lingkungan Yayasan Al Khairat mengikuti dan mendengarkan materi dengan baik dan tertib. Secara umum kegiatan penyuluhan dan sosialisasi ini berjalan lancar dan mendapat dukungan dari pihak pengelola sehingga kegiatan ini berhasil dilaksanakan tanpa kendala yang berarti.

## TIM PELAKSANA

1. Ketua
  - a. Nama : Dr. Nurhayati, MM
  - b. NIP : 19610607 198702 2001
  - c. Pangkat/Golongan : Pembina Gol. IVA
  - d. Jabatan : Lektor Kepala

2. Anggota I
  - a. Nama : Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si
  - b. NIP : 19730908 200003 2001
  - c. Pangkat/Golongan : Penata Gol. IIIc
  - d. Jabatan : Lektor

3. Anggota II
  - a. Nama : N. Ari Subagio, SE, M.Si
  - b. NIP : 19731109 200003 1002
  - c. Pangkat/Golongan : Penata Muda Gol. IIIb
  - d. Jabatan : Asisten Ahli

1. Rektor Universitas Jember,
  2. Ketua Lembaga Pengelola Kepada Masyarakat Universitas Jember,
  3. Dekan Fakultas Ekonomi, IT, dan Sastra Universitas Jember,
  4. Ketua Yayasan Al Khairat Sekolah-Guru di Yayasan Al Khairat Jember,
  5. Semua pihak yang dapat membantu kelancaran kegiatan ini.
- Semoga kegiatan ini dapat berguna bagi semua pihak yang terkait,  
Khotbah oleh Syaikh Al Khairat Jember, Aamin

Jember, 28 Juni 2018

Tim Pelaksana

*Alhamdulillah*, puji syukur kami haturkan kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* karena akhirnya kami dapat menyelesaikan laporan pengabdian kepada masyarakat dengan judul : Peran Motivasi Islami dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi sebagai salah satu bentuk kegiatan di dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi.

Latar belakang pemilihan judul pengabdian kepada masyarakat tersebut adalah karena motivasi adalah sebuah proses manajemen dimana seorang manajer organisasi dituntut untuk mampu mengilhami atau mendorong bawahannya agar mengambil tindakan yang diperlukan. Manajer memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan organisasi yang kondusif untuk pencapaian kinerja yang maksimal, tetapi di sisi lain, bawahan sebagai individu juga bertanggung jawab untuk memotivasi diri sendiri. Tanpa memotivasi orang lain, organisasi mana pun tidak akan dapat menjangkau tingkat kinerja yang diinginkan meskipun sumber daya manusia yang dimilikinya meningkat. Hal ini dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah organisasi institusi pendidikan. Ilmu manajemen memberikan solusi bagi organisasi pendidikan untuk mengelola sumber daya manusianya melalui motivasi guna mencapai kinerja layanan pendidikan yang maksimal.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Jember,
2. Ketua Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Jember,
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
4. Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, Guru di Yayasan Al Khairat Jember,
5. Semua pihak yang telah membantu kelancaran kegiatan ini.

Semoga kegiatan ini dapat berguna bagi semua pihak yang terkait, khususnya pada Yayasan Al Khairat Jember. Aamiin.

Jember, 28 Juni 2019

Tim Pelaksana

## DAFTAR ISI

PERAN MOTIVASI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA ORGANISASI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	1
LAPORAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT .....	1
BAB I . PENDAHULUAN .....	6
1.1 Latar Belakang.....	6
1.2 Rumusan Masalah.....	7
BAB II . TUJUAN DAN MANFAAT.....	8
2.1. Tujuan Kegiatan.....	8
2.3 Manfaat Kegiatan.....	8
BAB III . KERANGKA PEMECAHAN MASALAH .....	9
BAB IV . PELAKSANAAN KEGIATAN .....	10
4.1. Pelaksanaan Kegiatan .....	10
4.2 Khalayak Sasaran .....	10
4.3 Metode yang Digunakan.....	10
BAB V . HASIL KEGIATAN.....	12
BAB VI . KESIMPULAN DAN SARAN.....	14
6.1 Kesimpulan.....	14
6.2 Saran-Saran .....	14
DAFTAR PUSTAKA .....	16
LAMPIRAN SURAT TUGAS .....	17
DAFTAR HADIR.....	18
LAMPIRAN MATERI TOPIK 1.....	19
PENGANTAR MANAJEMEN .....	19
LAMPIRAN MATERI TOPIK 2.....	26
KONSEP MOTIVASI, KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA DALAM ISLAM.....	26
LAMPIRAN MATERI TOPIK 3.....	32
MOTIVASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM.....	32
FOTO KEGIATAN .....	41

dengan apa yang dirakitkannya" (HR. Bukhari, Muslim)

Motivasi yang ada pada diri seseorang tersebut selanjutnya akan berkontribusi pada pembentukan kepribadian seorang karyawan Islam sebagai sebuah sistem kehidupan yang lengkap dan sempurna yang terdapat di dalam Al-Qur'an bahwa kepribadian manusia secara garis besarnya menjadi tiga, yaitu nafs ammarah

### 1.1 Latar Belakang

Motivasi adalah istilah yang banyak digunakan di organisasi mana pun dan setiap manusia termotivasi dengan berbagai cara untuk melakukan hal-hal yang ingin dilakukannya. Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan orang yang berbeda dalam organisasi dengan cara yang berbeda, dan kinerja orang anggota organisasi dapat diperkaya melalui motivasi (Griffin, 2016). Manajer bertanggung jawab dan memberi perhatian utama pada tersedianya lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja maksimal. Manajer di semua tingkatan percaya bahwa jika mereka dapat memotivasi bawahannya, maka bawahan tersebut akan berkinerja lebih baik. Ada hubungan yang erat antara motivasi dan kepuasan karyawan (Amin and Mohiuddin, 2016). Ketika karyawan menjadi sangat termotivasi akan mendapatkan keinginan mereka sebagai sebuah imbalan, maka kemudian, mereka akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat dan sebaik mungkin. Demikian juga karyawan yang menyadari posisi mereka bermanfaat bagi organisasi tetapi dibayar jauh lebih sedikit daripada yang mereka inginkan maka mereka akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Jadi, motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Melalui motivasi, seorang manajer dapat mengilhami, mendorong bawahannya untuk berperilaku atau mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat dipahami bahwa motivasi mengacu pada suatu keinginan, kebutuhan, tuntutan, harapan, dan sejenisnya yang muncul pada diri seseorang.

Islam sepenuhnya memahami dan mengakui adanya peran motivasi dalam aktivitas manusia (Hussain, 2013). Menurut Islam bahwa aktivitas manusia diatur oleh dorongan dari dalam hati atau motif batin. Hal ini telah dinyatakan oleh Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wa sallam* yang mengatakan,

"Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang hanya mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkannya" (HR. Bukhari, Muslim)

Motivasi yang ada pada diri seseorang tersebut selanjutnya akan berkontribusi pada pembentukan kepribadian seorang karyawan. Islam sebagai sebuah sistem kehidupan yang lengkap dan sempurna menyatakan di dalam Al Qur'an bahwa kepribadian manusia secara garis besar terbagi menjadi tiga, yaitu nafsu *ammarah*

nafsu *lawwamah*, dan nafsu *mutma'innah*. Sehingga dengan memahami kepribadian tersebut maka seorang manajer dapat mengetahui motivasi yang tepat untuk diberikan kepada karyawannya.

Pendekatan secara Islami perlu dilakukan mengingat Al Qur'an merupakan panduan hidup yang lengkap dan motivasi menempati peran yang sangat signifikan dalam sebuah organisasi Islam. Selain itu, konsep motivasi di dalam manajemen Islam mengakui totalitas harapan manusia yang meliputi harapan di dunia dan di akhirat (Ather and Khan, 2011). Agama adalah aspek motivasi yang sangat penting bagi umat Islam karena mereka menjalankan tugas agamanya lebih tinggi dibandingkan dengan agama lain.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka kami melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema : "Peran Motivasi Islami dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi".

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

Bagaimana cara meningkatkan kemampuan mengelola sumber daya manusia melalui implementasi nilai-nilai Islam dalam memotivasi anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Al Khairat Jember ?

### 2.1. Tujuan Kegiatan

Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Yayasan Al Khairat Jember ini adalah :

1. Untuk meningkatkan kemampuan pengelola Yayasan Al Khairat Jember dalam mengelola sumber daya manusia melalui implementasi nilai-nilai Islam.
2. Untuk memotivasi anggota organisasi Yayasan Al Khairat Jember agar meningkatkan kinerjanya.

### 2.3 Manfaat Kegiatan

Manfaat kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Yayasan Al Khairat Jember ini adalah : Memberikan kontribusi bagi pengelola Yayasan Al Khairat Jember tentang bagaimana meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui implementasi nilai-nilai Islam sehingga dapat memotivasi anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya..

BAB III. KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang, kerangka pemecahan masalah dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah penyuluhan kepada anggota organisasi di lingkungan Yayasan Al Khairat Jember. Hal ini terkait dengan pentingnya peranan motivasi Islami dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia. Tahapan yang dilakukan adalah :

1. Melakukan observasi awal terhadap pihak pengambil kebijakan atau keputusan di lingkungan Yayasan Al Khairat Jember mengenai kebutuhan penyuluhan dan tema penyuluhan.
2. Melakukan penyuluhan pada anggota organisasi di lingkungan Yayasan Al Khairat Jember sesuai dengan hasil dari kegiatan observasi awal.

Tabel 4.1  
Jadwal Kegiatan PKM

No.	Tgl Pelaksanaan	Jenis Kegiatan	Tempat
1.	16 Mei 2016	Koordinasi Tim Pelaksana	FEB UNEJ
2.	16 Mei 2016	Pembuatan & Sosialisasi	Yayasan Al Khairat
3.	17 Mei 2016	Pembuatan Laporan	FEB UNEJ

4.1.1. Khalayak Sasaran

Khalayak sasaran yang menjadi sasaran adalah anggota organisasi di lingkungan Yayasan Al Khairat Jember.

4.1.2. Metode yang Digunakan

Pada awalnya tim FEB UNEJ meminta informasi kepada pihak Yayasan Al Khairat Jember mengenai kebutuhan yang dianggap penting untuk diberikan kepada yayasan tersebut. Selain itu juga tim FEB UNEJ bersama-sama dengan pihak Yayasan Al Khairat Jember melakukan diskusi terkait dengan tema penyuluhan yang dibutuhkan dan diinginkan yayasan tersebut. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat kali ini adalah memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman dalam bentuk penyuluhan, tentang bagaimana

#### 4.1. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilakukan pada 16 Mei 2019 di Yayasan Al Khairat Jember. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan dan contoh-contoh nyata mengenai penerapan Motivasi Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini bertujuan untuk membuka dan memberikan wawasan, pemahaman serta motivasi kepada anggota organisasi di lingkungan Yayasan Al Khairat Jember tentang bagaimana menerapkan Motivasi Islami untuk meningkatkan kinerja organisasi. Adapun jadwal kegiatan ditampilkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1  
Jadwal Kegiatan PKM

No.	Waktu Pelaksanaan	Jenis kegiatan	Tempat
1.	06 Mei 2019	Koordinasi Tim Pelaksana	FEB UNEJ
2.	16 Mei 2019	Penyuluhan & Sosialisasi	Yayasan Al Khairat
3.	11 Juni 2019	Pembuatan Laporan	FEB UNEJ

#### 4.2 Khalayak Sasaran

Khalayak sasaran yang mengikuti penyuluhan adalah anggota organisasi di lingkungan Yayasan Al Khairat Jember.

#### 4.3 Metode yang Digunakan

Pada awalnya tim FEB UNEJ meminta informasi kepada pihak Yayasan Al Khairat Jember mengenai kebutuhan yang dianggap penting untuk diberikan kepada yayasan tersebut. Selain itu juga tim FEB UNEJ bersama-sama dengan pihak Yayasan Al Khairat Jember melakukan diskusi terkait dengan tema penyuluhan yang dibutuhkan dan diinginkan yayasan tersebut. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat kali ini adalah memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman dalam bentuk penyuluhan, tentang bagaimana

meningkatkan kinerja organisasi melalui pemberian motivasi Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia di Yayasan Al Khairat Jember.

Kegiatan ini secara umum dapat dilaksanakan dengan baik, dimana masing-masing kegiatan dalam pengabdian ini berhasil dilaksanakan dengan baik. Berikut ini adalah hasil dan outcome rangkaian kegiatan pengabdian secara keseluruhan.

#### A. Analisis Evaluasi Hasil Kegiatan Koordinasi Tim Pelaksana

Kegiatan ini dilakukan sejak pengajuan proposal, penjaminan ke LFM dan pemilikan ijin yang akan diadakan oleh pengabdian, dalam hal ini adalah Yayasan Al Khairat Jember. Sampai kemudian beberapa hari sebelum pelaksanaan kegiatan pengabdian tersebut pada tanggal 15 Mei 2019, seluruh anggota pengabdian ini berkumpul bersama untuk membahas mengenai konsep pengabdian yang akan dilaksanakan sesuai proposal yang diajukan jauh hari sebelumnya.

Selanjutnya anggota pengabdian tersebut kelua masing-masing menyebarkan materi yang akan dilaksanakan kepada anggota organisasi Yayasan Al Khairat Jember mengenai Peran Motivasi Islami dalam Pelaksanaan Kinerja Anggota Organisasi.

#### B. Analisis Evaluasi Hasil Kegiatan Penyuluhan dan Sosialisasi

Pada tanggal 16 Mei 2019, semua tim pelaksana yang sekaligus menjadi pembicara dan kegiatan penyuluhan dan sosialisasi dilaksanakan melalui pertemuan yang dilaksanakan di depan anggota organisasi Yayasan Al Khairat Jember. Semua tim pelaksana menyampaikan materi masing-masing yang membahas mengenai konsep anggota organisasi Yayasan Al Khairat Jember kurang lebih 60 orang secara bergiliran.

Secara umum, gambaran Yayasan Al Khairat Jember ini adalah pondok pesantren yang membangun pesantren usia sekolah mulai dari tingkat sekolah dasar menengah atas. Jumlah anak sebanyak 25-anak. Jumlah pengurus pondok kurang dari 10 orang. Fasilitas pondok sangat sederhana karena belum ada donatur tetap dan hanya mengandalkan donatur yang bersifat insidental. Tim pelaksana mempresentasikan materi pokok mengenai motivasi. Tim pelaksana juga menjelaskan beberapa materi lain yang relevan berupa verbal dan tulisan.

Kegiatan ini secara umum dapat dilaksanakan dengan baik, dimana masing-masing kegiatan dalam pengabdian ini berhasil diselesaikan dengan baik. Berikut ini adalah hasil dan evaluasi rangkaian kegiatan pengabdian secara keseluruhan.

**a. Analisis Evaluasi Hasil Kegiatan Koordinasi Tim Pelaksana**

Kegiatan ini dilakukan sejak penyusunan proposal, perijinan ke LPM dan permintaan lembaga yang akan dijadikan objek pengabdian, dalam hal ini adalah Yayasan Al Khairat, Jember. Sampai kemudian beberapa hari sebelum pelaksanaan kegiatan pengabdian tepatnya pada tanggal 15 Mei 2019, seluruh anggota pengabdian/tim pelaksana berkumpul untuk kembali menguatkan konsep pengabdian yang akan dilaksanakan sesuai proposal yang diajukan jauh hari sebelumnya.

Seluruh anggota pengabdian beserta ketua masing-masing menyiapkan materi yang akan disosialisasikan kepada anggota organisasi Yayasan Al Khairat tentang penerapan Peran Motivasi Islami dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi.

**b. Analisis Evaluasi hasil Kegiatan Penyuluhan dan Sosialisasi**

Pada tanggal 16 Mei 2019, semua tim pelaksana yang sekaligus menjadi fasilitator dalam kegiatan penyuluhan dan diskusi, mempresentasikan materi-materi yang dibuat masing-masing di depan anggota organisasi Yayasan Al Khairat Jember. Semua tim pelaksana menyampaikan materi masing-masing yang disiapkan kepada anggota organisasi Yayasan Al Khairat selama kurang lebih 90 menit secara bergiliran.

Secara umum, gambaran Yayasan Al Khairat Jember ini adalah pondok pesantren yang menampung anak-anak usia sekolah mulai dari tingkat sekolah dasar menengah atas. Jumlah anak sebanyak 25 anak. Jumlah pengurus pondok kurang dari 10 orang. Fasilitas pondok sangat sederhana karena belum ada donatur rutin dan hanya mengandalkan donatur yang bersifat insidental. Tim pelaksana mempresentasikan materi pokok mengenai motivasi. Tim pelaksana juga menjelaskan beberapa materi lain yang relevan secara verbal dan lisan.

Secara umum kegiatan penyuluhan dan diskusi ini berjalan lancar, dimana peserta penyuluhan mendengarkan masing-masing tim pelaksana dengan antusias. Terdapat pula dukungan dari pihak pengelola sehingga kegiatan ini berhasil dilaksanakan tanpa kendala yang berarti.

**c. Analisis Evaluasi hasil Kegiatan Pembuatan Laporan**

Setelah kegiatan penyuluhan dan diskusi, semua tim pelaksana mulai menyusun dan mengumpulkan materi-materi serta berkas-berkas yang diperlukan untuk menyusun laporan pengabdian yang baru saja dilakukan. Setelah semua data terkumpul dan terkompilasi, laporan dapat selesai disusun.

**BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN****6.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari kegiatan ini adalah :

1. Seluruh anggota tim pelaksana pengabdian kepada anggota organisasi Yayasan Al Khairat Jember dapat bekerja sama dengan baik, dimana semua melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sehingga rangkaian kegiatan pengabdian ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Sosialisasi materi penerapan Peran Motivasi Islami dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi yang disampaikan dan disosialisasikan oleh tim pelaksana pengabdian kepada anggota organisasi Yayasan Al Khairat Jember mendapat dukungan dan tanggapan yang baik dari pihak yayasan dan sekolah.
3. Materi-materi yang disampaikan oleh tim pelaksana dalam pengabdian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya organisasi pada Yayasan Al Khairat Jember guna meningkatkan kinerja anggota organisasi.

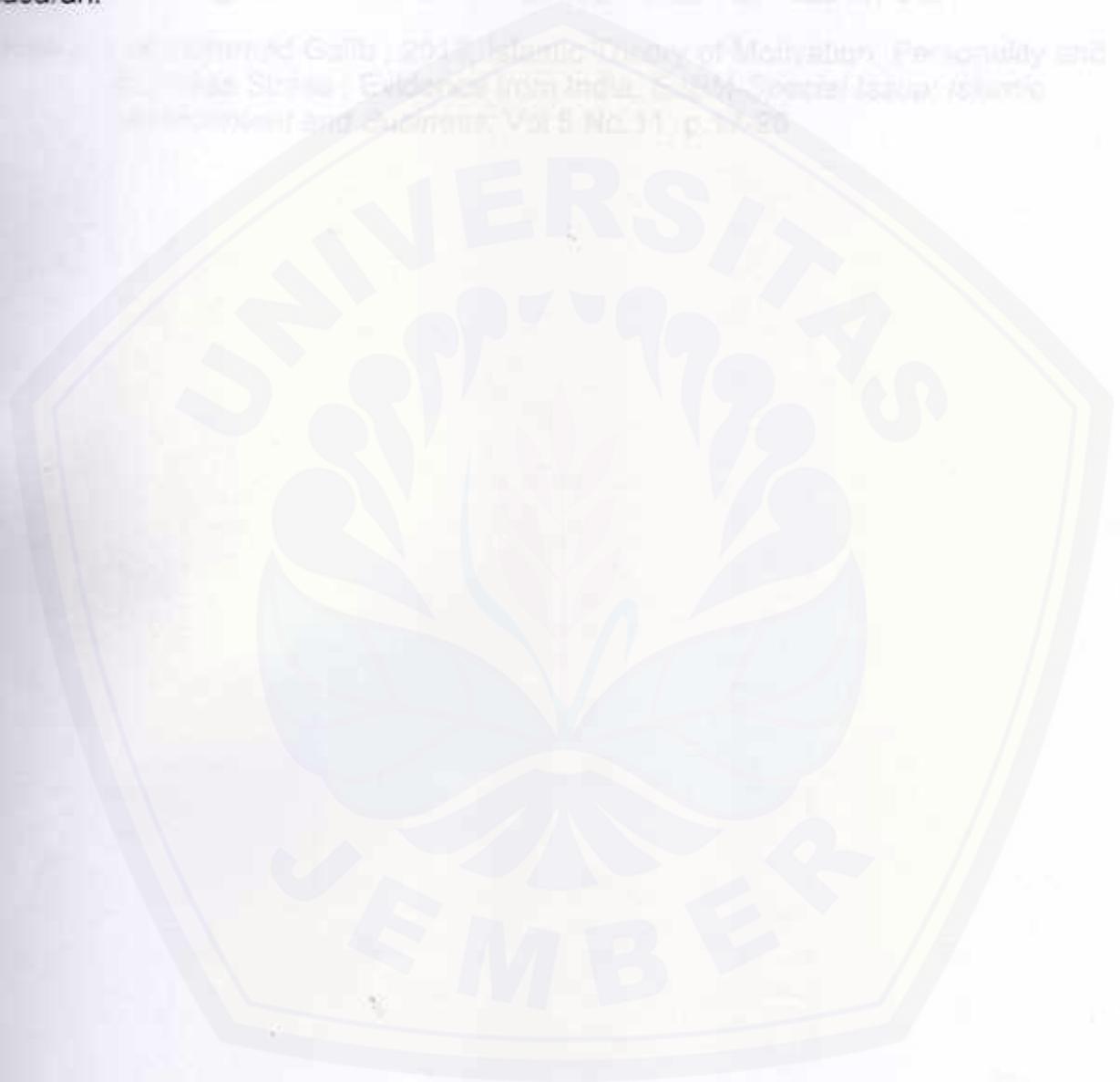
**6.2 Saran-Saran**

Usaha pembinaan manajemen organisasi pada Yayasan Al Khairat Jember, hendaknya perlu dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait dengan memberikan motivasi melalui :

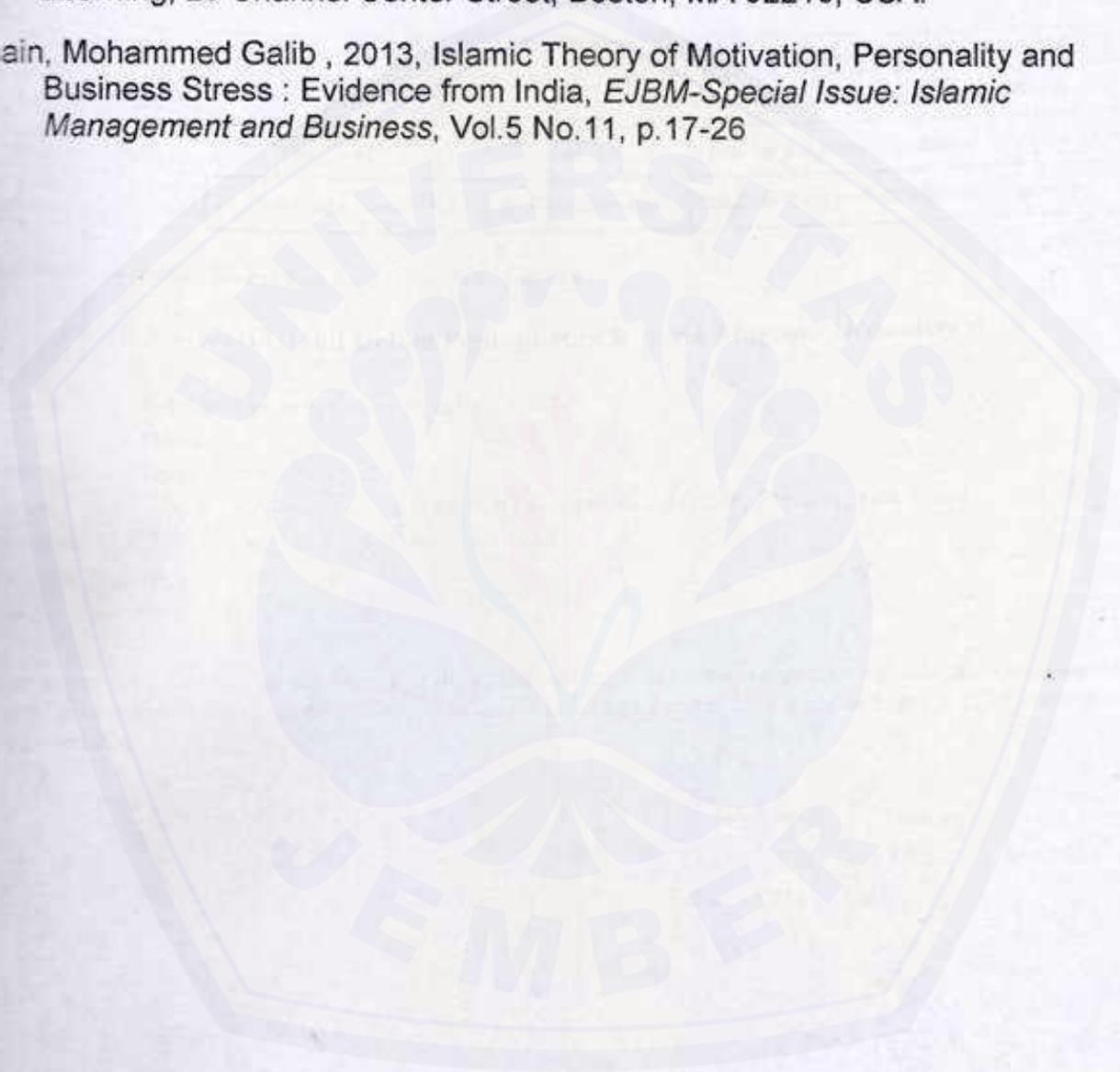
1. Mengingat keberhasilan kegiatan pengabdian dan pentingnya pengetahuan tentang peningkatan kinerja melalui nilai-nilai Islami ini, diharapkan kegiatan pengabdian mengenai penerapan Peran Motivasi Islami dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi ini juga dapat diterapkan di lingkungan organisasi sekolah/lingkungan organisasi masyarakat lainnya selain di Yayasan Al Khairat Jember di tahun-tahun berikutnya.
2. Merujuk pada rencana tindak lanjut yang akan dilakukan, maka diharapkan untuk kegiatan sejenis selanjutnya pelaksana dapat lebih mengembangkan teknik penyampaian materi, pengembangan materi itu sendiri, serta penyediaan sarana dan prasarana yang lebih memadai baik yang disediakan sendiri oleh pemateri (tim pelaksana) maupun oleh pihak lokasi/objek pengabdian yang dituju sehingga kegiatan ini akan berhasil dan berjalan lebih baik lagi.

3. Bila pihak Yayasan Al Khairat Jember dapat sedikit lebih jeli, pihak sekolah dapat melanjutkan penerapan materi-materi yang telah disampaikan pada kegiatan ini kedalam aktifitas keseharian organisasi mereka. Komunikasi yang berkesinambungan juga dapat dijalin dengan pihak FEB Unej, sehingga apabila menghadapi kendala di dalam aplikasinya dapat dibantu untuk menemukan solusinya. Begitu juga bila penyampaian materi pengabdian ini dilakukan pada lingkungan lain, diharapkan juga dapat diterapkan dalam tiap aspek khalayak sasaran.

Wang, 29 Chantal Center Street, Boston, MA 02210, USA  
Kurniawan, Ad Galib, 2012 Islamic Study of Motivation, Personality and  
Economic Stress: Evidence from India, ISM Social Issue: Islamic  
Development and Education, Vol 5, No. 11, p. 17-20



- Amin, Ruhul and Mohiuddin, Golam, 2016, *Motivating People In Organizations: The Islamic Way*, *International Journal of Islamic Management and Business*, Vol. 2, No. 2.
- Ather, Syed Mohammad and Khan, Mohammad Aktaruzzaman, 2011, *Motivation as Conceptualised in Traditional and Islamic Management*, *Humanomics – Traditional and Islamic Management*, Vol. 27 No. 2, pp. 121-137.
- Griffin Ricky W., 2016, *Fundamentals of Management*, Eighth Edition, Cengage Learning, 20 Channel Center Street, Boston, MA 02210, USA.
- Hussain, Mohammed Galib , 2013, *Islamic Theory of Motivation, Personality and Business Stress : Evidence from India*, *EJBM-Special Issue: Islamic Management and Business*, Vol.5 No.11, p.17-26



## LAMPIRAN SURAT TUGAS



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN  
TINGGI  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0371-337812-339325 Fax. 0371-337834  
e-Mail: lp2m@unswin.ac.id

## SURAT TUGAS

Nomor: 5387/UN25.3.2/PM/2018

Berdasarkan Surat Dekan FEB Universitas Jember Nomor: 9485/UN25.1.4/DT/2018 Tanggal 7 Desember 2018 perihal Penunjukan Surat Tugas Ketua LP2M Universitas Jember memugaskan kepada:

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOL	JABATAN	FAK / PS	KET
1	Dr. Nurhayati, M.M. NIP. 196106071987022001	Pembina / IV a	Lektor Kepala	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Ketua
2	Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si. NIP. 197309082000032001	Penata / III c	Lektor	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Anggota 1
3	N. Ari Subagio, S.E., M.Si. NIP. 197311092000031002	Penata Muda TK.1 / III b	Asisten Ahli	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Anggota 2

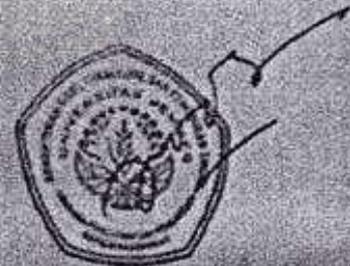
untuk melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat tentang

### Peran Motivasi Islami Dalam Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi

Bentuk Kegiatan : Pendidikan Kepada Masyarakat  
 Khalayak Sasaran : Masyarakat  
 Metode Penyampaian : Ceramah Dan Penyuluhan  
 Lokasi Kegiatan : Kelurahan / Desa Jatian, Kecamatan Pakusari, Kab. Jember, Provinsi Jawa Timur  
 Waktu Pelaksanaan : 17 Desember 2018 S/d 16 Februari 2019  
 Jumlah Dana : Rp. 2500000.00  
 Sumber Dana : Mandiri &

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dapatnya digunakan sebagaimana mestinya dan setelah pelaksanaan kegiatan tugas yang bersangkutan harap menyerahkan laporan ke Lembaga Pengabdian pada Masyarakat Universitas Jember sesuai dengan ketentuan.

Dikeluarkan di : Jember  
 Pada tanggal : 10 Desember 2018  
 Ketua LP2M



Prof. Ir. Achmad Subagio, M.Agr., Ph.D.  
 NIP. 196905171992011001

Disampaikan kepada yth :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

DAFTAR HADIR

PERAN MOTIVASI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA ORGANISASI

Hari/Tanggal : Kamis, 16 Mei 2019  
 Jam : 10.00 WIB  
 Acara : Penyuluhan dan Sosialisasi

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Jumari	Jayasan	1. Jumari
2	Tutik	"	2. Tutik
3	Menik	"	3. Menik
4	Romlah	"	4. Romlah
5	SRI Tahri	"	5. Sri Tahri
6	Eti	"	6. Eti
7	JAMAL	"	7. Jamal
8	Sujono	"	8. Sujono
9	Ituk	"	9. Ituk
10			10.
11			11.
12			12.
13			13.

Jember,  
Mengetahui,

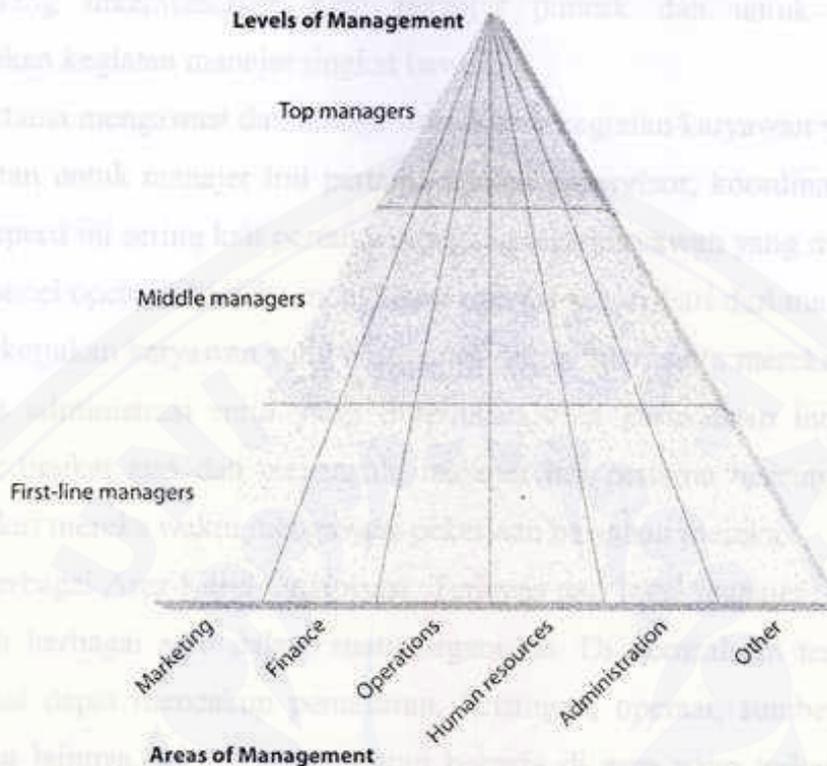
Dr. Nurhayati, MM  
NIP. 196106071987022001

**LAMPIRAN MATERI TOPIK 1  
PENGANTAR MANAJEMEN**

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja bersama secara terstruktur dan terkoordinasi dengan baik untuk mencapai serangkaian tujuan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut dapat mencakup laba, penemuan pengetahuan, pertahanan nasional, koordinasi berbagai badan amal lokal, atau kepuasan sosial (suatu persaudaraan atau perkumpulan). Seorang manajer bertanggung jawab untuk menggunakan sumber daya organisasi untuk membantu mencapainya tujuan. Lebih tepatnya, manajemen dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Seorang manajer adalah seseorang yang tanggung jawab utamanya adalah untuk melaksanakan proses manajemen. Dengan efisien, berarti menggunakan sumber daya secara bijaksana, dengan cara yang hemat biaya. Dengan efektif, berarti membuat keputusan yang tepat dan berhasil dalam menerapkannya. Secara umum, organisasi yang sukses akan mencapai keduanya yaitu efisien dan efektif. Para manajer saat ini menghadapi berbagai situasi yang menarik dan menantang. Rata-rata seorang eksekutif bekerja selama 60 jam seminggu; mereka memiliki tuntutan besar yang ditempatkan pada waktunya; dan menghadapi peningkatan kompleksitas yang ditimbulkan oleh globalisasi, persaingan domestik, peraturan pemerintah, tekanan pemegang saham, teknologi baru, munculnya media sosial, dan ketidakpastian lainnya terkait penggunaan Internet. Pekerjaan mereka semakin rumit dan dengan cepat mengalami perubahan, gangguan tak terduga, dan krisis kecil dan besar. Pekerjaan manajer tidak dapat diprediksi dan penuh tantangan, tetapi juga penuh dengan peluang untuk membuat perbedaan. Manajer yang baik dapat mendorong suatu organisasi menjadi sukses, sedangkan manajer yang buruk dapat menghancurkan organisasi.

## Jenis Manajer

Banyak jenis manajer yang berbeda bekerja di organisasi saat ini. Gambar 1 menunjukkan caranya berbagai macam manajer dalam suatu organisasi dapat dibedakan berdasarkan level dan area kerjanya.



## Tingkat Manajemen

Salah satu cara untuk mengklasifikasikan manajer adalah dalam hal tingkatan mereka dalam organisasi. Manajer puncak membentuk kelompok eksekutif yang relatif kecil yang mengelola keseluruhan organisasi. Jabatan dalam grup ini termasuk presiden, wakil presiden, dan *chief executive officer* (CEO). Manajer top membuat tujuan organisasi, secara keseluruhan strategi, dan kebijakan operasi. Mereka juga secara resmi mewakili organisasi ke lingkungan eksternal dengan bertemu dengan pejabat pemerintah, eksekutif organisasi lain, dan sebagainya. Pekerjaan seorang manajer puncak cenderung kompleks dan bervariasi. Manajer puncak membuat keputusan tentang kegiatan seperti mengakuisisi perusahaan lain, berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan (R & D), memasuki atau meninggalkan berbagai pasar, dan membangun pabrik dan fasilitas kantor baru. Mereka sering bekerja berjam-jam dan menghabiskan waktu banyak waktu mereka dalam pertemuan atau di telepon. Dalam kebanyakan kasus, manajer teratas juga dibayar sangat baik. Bahkan, para manajer top elit

Digital Repository Universitas Jember

dari perusahaan yang sangat besar kadang-kadang membuat beberapa juta dolar setahun dalam bentuk gaji, bonus, dan saham.

Manajemen menengah mungkin merupakan kelompok manajer terbesar di sebagian besar organisasi. Jabatan manajemen menengah meliputi manajer pabrik, manajer operasi, dan kepala Divisi. Manajer menengah terutama bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan dan rencana yang dikembangkan oleh manajer puncak dan untuk mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan manajer tingkat bawah.

Manajer lini pertama mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan karyawan yang beroperasi. Umumnya jabatan untuk manajer lini pertama adalah supervisor, koordinator, dan manajer kantor. Posisi seperti ini sering kali pertama dipegang oleh karyawan yang masuk manajemen dari jajaran personel operasi. Mereka mengawasi operasi sehari-hari dari masing-masing toko mereka, mempekerjakan karyawan yang beroperasi untuk membantu mereka, dan menangani yang lain tugas administrasi rutin yang diperlukan oleh perusahaan induk. Berlawanan dengan manajer tingkat atas dan menengah, manajer lini pertama biasanya menghabiskan sebagian besar dari mereka waktu mengawasi pekerjaan bawahan mereka.

Mengelola di Berbagai Area Kerja Organisasi. Terlepas dari level manajer, seorang manajer dapat bekerja di berbagai area dalam suatu organisasi. Di perusahaan tertentu, misalnya, bidang-bidang ini dapat mencakup pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, administrasi, dan lainnya. Manajer pemasaran bekerja di area yang terkait dengan fungsi pemasaran — mendapatkan konsumen dan klien untuk membeli produk atau layanan organisasi. Area kerja ini termasuk pengembangan produk baru, promosi, dan distribusi.

Mengingat pentingnya pemasaran untuk hampir semua organisasi, mengembangkan manajer yang baik di bidang ini sangat penting.

Manajer keuangan menangani terutama sumber daya keuangan organisasi. Mereka bertanggung jawab atas kegiatan seperti akuntansi, manajemen kas, dan investasi. Di beberapa bisnis, terutama perbankan dan asuransi, manajer keuangan ditemukan dalam jumlah yang besar.

Manajer operasi memiliki area kerja yang berhubungan dengan membuat dan mengelola sistem yang menciptakan produk dan layanan organisasi. Tanggung jawab umum manajer operasi termasuk kontrol produksi, kontrol inventaris, kontrol kualitas, tata letak pabrik, dan pemilihan lokasi.

Manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mempekerjakan dan mengembangkan karyawan. Mereka biasanya terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia, merekrut dan memilih karyawan, pelatihan dan pengembangan, merancang sistem

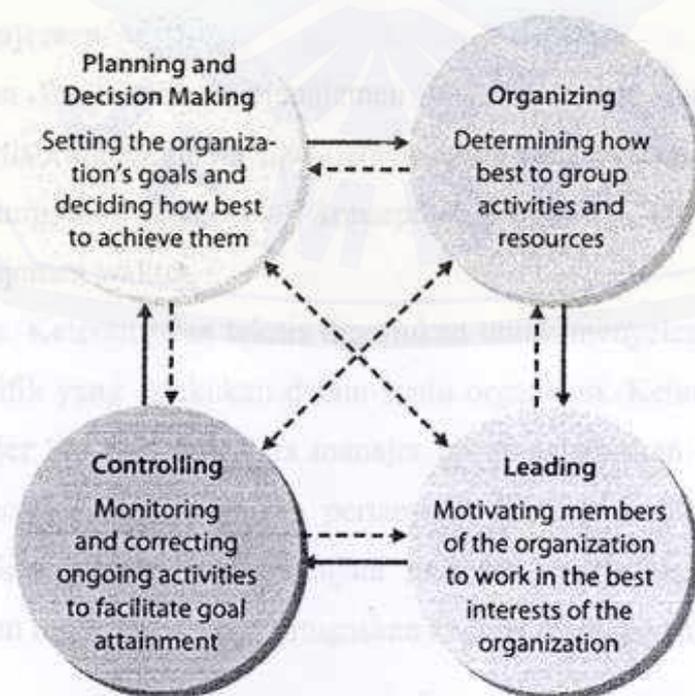
kompensasi dan manfaat, merumuskan sistem penilaian kinerja, dan memberhentikan karyawan berkinerja rendah dan bermasalah.

Administratif, atau umum, manajer jenis ini tidak terkait dengan spesialisasi manajemen tertentu. Mungkin contoh terbaik dari posisi manajemen administrasi adalah bahwa dari administrator rumah sakit atau klinik. Manajer administrasi cenderung generalis; mereka memiliki beberapa kemampuan dasar dengan semua bidang fungsional manajemen daripada kemampuan khusus di area mana pun.

Banyak organisasi memiliki posisi manajemen khusus selain yang sudah ada disebutkan di atas. Manajer hubungan masyarakat, misalnya, berurusan dengan publik dan media untuk melindungi dan meningkatkan citra organisasi mereka. Manajer R & D mengkoordinasikan kegiatan ilmuwan dan insinyur mengerjakan proyek ilmiah di organisasi seperti Google, Shell Oil, dan NASA. Konsultan Intern digunakan dalam organisasi seperti Asuransi Prudential untuk menyediakan layanan khusus saran ahli untuk manajer operasi. Kegiatan operasional internasional sering dikoordinasikan oleh manajer khusus dalam organisasi seperti Walmart dan Carefour. Jumlah, sifat, dan pentingnya manajer khusus ini sangat bervariasi dari satu organisasi ke lain. Karena organisasi kontemporer terus tumbuh dalam kompleksitas dan ukuran, jumlah dan pentingnya manajer semacam itu juga cenderung meningkat.

### Fungsi Manajemen

Terlepas dari tingkat atau wilayah, manajemen melibatkan empat fungsi dasar yang meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan (Gambar 2).



Perencanaan dan Pengambilan Keputusan. Dalam bentuk yang paling sederhana, perencanaan berarti menetapkan suatu tujuan organisasi dan memutuskan cara terbaik untuk mencapainya. Pengambilan keputusan, bagian dari proses perencanaan, termasuk memilih serangkaian tindakan dari serangkaian alternatif. Perencanaan dan pengambilan keputusan membantu manajer mempertahankan keefektifannya dengan melayani sebagai panduan untuk kegiatan masa depan mereka. Dengan kata lain, tujuan dan rencana organisasi

yang jelas membantu manajer mengetahui cara mengalokasikan waktu dan sumber daya mereka.

Pengorganisasian. Apabila seorang manajer telah menetapkan tujuan dan mengembangkan rencana yang dapat dikerjakan, maka fungsi manajemen berikutnya adalah mengatur orang dan sumber daya lain yang diperlukan untuk melaksanakan rencananya. Secara khusus, pengorganisasian melibatkan menentukan bagaimana kegiatan dan sumber daya harus dikelompokkan. Meskipun beberapa orang menyamakan fungsi ini dengan pembuatan bagan organisasi.

Memimpin. Fungsi manajerial dasar ketiga adalah memimpin. Sebagian orang menganggap memimpin menjadi yang paling penting dan paling menantang dari semua kegiatan manajerial. Memimpin adalah serangkaian proses yang digunakan untuk membuat anggota organisasi bekerja bersama untuk memajukan kepentingan organisasi.

Mengontrol. Fase terakhir dari proses manajemen adalah mengendalikan, atau memonitor kemajuan organisasi menuju sasaran. Ketika organisasi bergerak menuju sasarannya, manajer harus memantau kemajuan untuk memastikan bahwa kinerjanya sedemikian rupa sampai pada "tujuan" pada waktu yang ditentukan.

### **Keterampilan Manajemen**

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut secara paling efektif, manajer mengandalkan sejumlah keterampilan manajemen dasar yang berbeda, yang paling penting adalah teknis, keterampilan interpersonal, konseptual, diagnostik, komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu.

Keterampilan Teknis. Keterampilan teknis diperlukan untuk menyelesaikan atau memahami jenis pekerjaan spesifik yang dilakukan dalam suatu organisasi. Keterampilan teknis sangat penting untuk manajer lini pertama. Para manajer ini menghabiskan banyak waktu mereka melatih bawahan mereka dan menjawab pertanyaan tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Jika mereka ingin menjadi manajer yang efektif, mereka harus tahu bagaimana melakukan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka yang mereka awasi.

**Keterampilan Interpersonal.** Manajer menghabiskan banyak waktu berinteraksi dengan orang-orang baik di dalam maupun di luar organisasi. Untuk alasan yang jelas, mereka juga perlu keterampilan interpersonal yaitu kemampuan untuk berkomunikasi dengan, memahami, dan memotivasi baik individu maupun kelompok. Ketika seorang manajer menaiki tangga organisasi, dia harus melakukannya dengan bergaul dengan bawahan, rekan, dan mereka yang berada di level yang lebih tinggi dari organisasi. Karena banyaknya peran yang harus dipenuhi oleh manajer, seorang manajer juga harus dipenuhi dapat bekerja dengan pemasok, pelanggan, investor, dan pihak lain di luar organisasi.

**Keterampilan konseptual.** Keterampilan konseptual bergantung pada kemampuan manajer untuk berpikir secara abstrak. Manajer membutuhkan kapasitas mental untuk memahami cara kerja keseluruhan organisasi dan lingkungannya, untuk memahami bagaimana semua bagian dari organisasi sesuai bersama-sama, dan untuk melihat organisasi secara holistik. Kemampuan ini memungkinkan manajer untuk berpikir secara strategis, untuk melihat "gambaran besar," dan untuk membuat keputusan berbasis keluasan yang dapat melayani keseluruhan organisasi.

**Keterampilan Diagnostik.** Manajer yang berhasil juga perlu memiliki keterampilan diagnostik — keterampilan ini memungkinkan mereka untuk memvisualisasikan respons yang paling tepat untuk suatu situasi. Seorang dokter mendiagnosa penyakit pasien dengan menganalisis gejala dan menentukan kemungkinan penyebabnya. Demikian pula, seorang manajer dapat mendiagnosis dan menganalisis masalah dalam organisasi dengan belajar gejalanya dan kemudian mengembangkan solusi.

**Keterampilan Komunikasi.** Keterampilan komunikasi mengacu pada kemampuan manajer untuk dapat menyampaikan ide dan informasi kepada orang lain secara efektif dan secara efektif pula menerima ide dan informasi dari orang lain. Keterampilan ini memungkinkan seorang manajer untuk mengirimkan ide kepada bawahan sehingga mereka tahu apa yang diharapkan, untuk berkoordinasi bekerja dengan rekan dan rekan kerja sehingga mereka bekerja sama dengan baik, dan untuk menjaga agar para manajer tingkat tinggi mendapat informasi tentang apa yang sedang terjadi. Selain itu, keterampilan komunikasi membantu manajer mendengarkan apa yang dikatakan dan dikatakan orang lain memahami arti sebenarnya di balik email, surat, laporan, dan tulisan lainnya komunikasi.

**Keterampilan Pengambilan Keputusan.** Manajer yang efektif juga memiliki keterampilan membuat keputusan yang baik. Keterampilan membuat keputusan mengacu pada kemampuan manajer untuk mengenali dan mendefinisikan dengan benar masalah dan peluang dan kemudian memilih tindakan yang tepat untuk dipecahkan masalah dan memanfaatkan

peluang. Tidak ada manajer yang membuat keputusan yang tepat waktu. Namun, manajer yang efektif membuat keputusan yang baik pada sebagian besar waktu. Dan kapan mereka membuat keputusan yang buruk, mereka biasanya mengenali kesalahan mereka dengan cepat dan kemudian membuat keputusan yang baik untuk memulihkan dengan sedikit biaya atau kerusakan pada organisasi mereka mungkin.

Keterampilan Manajemen Waktu. Manajer yang efektif biasanya memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik. Keterampilan manajemen waktu mengacu pada kemampuan manajer untuk memprioritaskan bekerja, bekerja secara efisien, dan mendelegasikan pekerjaan dengan semestinya. Seperti yang sudah disebutkan, para manajer menghadapi banyak tekanan dan tantangan yang berbeda. Sering kali seorang manajer menghadapi kendala sehingga apa yang dikerjakannya menjadi terhambat, sehingga melakukan pekerjaan yang dapat dengan mudah ditunda atau didelegasikan kepada orang lain. Ketika ini terjadi, pekerjaan yang lebih mendesak dan prioritas tinggi mungkin terabaikan.

Sumber - diadaptasi dari,

Griffin Ricky W., 2016, *Fundamentals of Management*, Eighth Edition, Cengage Learning, 20 Channel Center Street, Boston, MA 02210, USA.

Stres adalah segala tindakan atau situasi yang menempatkan tuntutan fisik atau psikologis khusus pada seseorang, apa pun yang dapat menyeimbangkan hubungan kesetimbangan individualnya dengan bawahan, rasa tidak aman dalam pekerjaan, harapan yang tinggi akan kinerja yang tidak realistis, perubahan teknologi, pemahaman budaya tempat kerja yang tidak memadai, desain pekerjaan yang membingungkan, pekerjaan yang berlebihan, politik organisasi, dan lain sebagainya. Stres adalah fenomena universal, baik bagi para pengusaha dan profesional, ibu dan anak-anak mereka, pengusaha dan karyawan. Itu adalah bagian dari kehidupan modern. Tidak ada yang lolos dari kehidupan yang penuh tekanan. Stres adalah fenomena yang kompleks. Ini pengalaman yang sangat subyektif. Hal ini sangat tergantung pada pengalaman latar belakang, temperamen dan kondisi lingkungan. Stres adalah bagian dari kehidupan dan dihasilkan oleh perubahan situasi yang terus harus dihadapi seseorang. Istilah stres mengacu pada keadaan internal yang dihasilkan dari kondisi frustrasi atau tidak memuaskan.

Stres juga akan membuat hidup lebih menantang dan berbahaya. Sebuah realitas yang tak terhindarkan dari sebagian besar lingkungan kerja dan telah menjadi konsep populer untuk menjelaskan berbagai perilaku yang tampak sebagai bentuk penentangan dari penjelasan yang ada. Stres adalah suatu proses di mana peristiwa atau kekuatan lingkungan mengancam kesejahteraan seseorang dalam masyarakat. Stres terbukti mahal bagi individu, perusahaan, organisasi, dan masyarakat. Untuk perusahaan dan organisasi, biaya stres dapat mengambil banyak bentuk. Termasuk di dalamnya ketidakhadiran, biaya medis yang tinggi, kecelakaan, biaya akibat merekrut dan melatih pekerja baru dan penurunan produktivitas. Banyak tantangan di lingkungan kerja yang mengakibatkan stres kerja yang lebih tinggi. Ini ditandai dengan meningkatnya persaingan, paparan tekanan, kurangnya waktu, kurangnya ruang, pengembangan dan kemajuan teknologi yang berkelanjutan, tuntutan yang saling bertentangan dari pemangku kepentingan organisasi, peningkatan penggunaan manajemen partisipatif dan komputerisasi, ketidakpastian yang lebih besar, dan lainnya.

Stres diyakini sebagai bagian integral dari kepemilikan bisnis. Para pebisnis baik mereka yang memiliki usaha kecil atau menengah atau besar, mereka menjadi stres karena sifat pekerjaan mereka. Peran pebisnis tergantung pada penciptaan usaha baru dengan

menggabungkan sumber daya untuk menciptakan keuntungan dari peluang pasar. Setelah usaha dibuat, pelaku bisnis memikul tanggung jawab atas kinerjanya, yang dapat dilihat melalui berbagai perspektif, keuangan dan non-keuangan.

Pengalaman stres lebih lazim di kalangan pemilik bisnis dibandingkan dengan pekerjaan pekerjaan lain. Banyak penelitian mengungkapkan bahwa sekitar 70% pemilik dan manajer bisnis percaya bahwa jauh lebih menegangkan menjalankan usaha bisnis mereka sendiri daripada bekerja untuk orang lain. Dalam mengejar usaha bisnis seperti itu, pemilik bisnis dapat bekerja dalam keadaan yang sangat menegangkan dan terpapar pada tekanan komitmen dan kewajiban.

Banyak peneliti telah menemukan bahwa kurangnya pengalaman dan jenis latar belakang pendidikan dapat menandakan stres pebisnis. Ada beberapa sumber stres di antara pemilik bisnis termasuk kesepian, tuntutan waktu bisnis, konflik dengan mitra dan karyawan dan kebutuhan mereka untuk berprestasi. Pemilik bisnis bekerja dengan mitra bisnis dan karyawan untuk membawa barang dan jasa kepada pelanggan, setiap hari mereka sering mengalami kekecewaan dan frustrasi dalam hubungan mereka dengan mereka.

Ada sejumlah faktor eksternal dan internal yang menyebabkan stres di antara pemilik bisnis mereka tidak stabil dan lingkungan bisnis yang sangat birokratis. Undang-undang yang mengatur perusahaan swasta, terutama pendaftaran bisnis dan sistem perpajakan, diyakini terlalu rumit dan sulit dipahami. Masalah lain yang dihadapi oleh pelaku bisnis adalah kebijakan ekonomi makro, akses terbatas ke modal keuangan jangka pendek dan jangka panjang, korupsi, fasilitas infrastruktur yang buruk, dan kurangnya pengalaman manajerial. Akhirnya, pemilik bisnis harus berjuang untuk sukses dan kegagalan untuk berhasil juga bisa menjadi penyebab stres.

## KONSEP KEPERIBADIAN

Kata "kepribadian" berasal dari bahasa Latin persona, yang berarti topeng. Secara signifikan, di dunia teater berbahasa Latin kuno, topeng itu tidak digunakan sebagai alat plot untuk menyamarkan identitas karakter, melainkan sebuah konvensi yang digunakan untuk mewakili atau menggambarkan karakter itu.

Kepribadian adalah salah satu keajaiban dunia yang tak terlukiskan. Ini menyatukan oposisi dan menginspirasi rasa hormat dan imitasi, yang pada akhirnya menghasilkan kepatuhan yang implisit. Ini mengubah ide dan merevolusi pikiran, keyakinan, dan tindakan generasi umat manusia.

Istilah kepribadian dapat berarti hal yang berbeda bagi orang yang berbeda. Bagi sebagian orang, kepribadian berarti sejumlah sifat atau karakteristik orang tersebut. Bagi yang lain, ini merujuk pada mode respons unik terhadap situasi kehidupan. Tetapi kepribadian mengacu pada totalitas seseorang yang meliputi semua sifat yang dicampur dalam dirinya dengan cara yang unik dan khas yang menentukan cara perilaku dan penyesuaiannya terhadap lingkungan. Sehingga kepribadian secara keseluruhan berarti totalitas perasaan batin seseorang.

Salah satu definisi kepribadian yang lengkap menyatakan bahwa "Kepribadian adalah seperangkat karakteristik dan kecenderungan yang menentukan kesamaan dan perbedaan dalam perilaku (pikiran, perasaan dan tindakan) orang-orang yang memiliki kesinambungan waktu dan yang mungkin tidak mudah dipahami sebagai satu-satunya hasil sosial, dan tekanan biologis saat itu."

Banyak teori kepribadian dari bidang Psikologi, Perilaku, Humanistik dan Biologis telah mengembangkan berbagai teori dan menjelaskan berbagai jenis kepribadian. Beberapa teori kepribadian yang penting adalah teori psikoanalitik Sigmund Freud, teori sosio-psikologis Alfred Adler, teori sifat Allport dan Cattell, dan teori Carl Roger yang berpusat pada orang.

Teori kepribadian yang dikembangkan sejauh ini, menguraikan komplikasi yang dihadapi oleh orang tersebut dan menggambarkan bagaimana pengasuhan anak-anak akan mempengaruhi masa depan individu dan menyatakan bahwa pengembangan kepribadian didasarkan pada interaksi orang tua dan kebutuhan kepuasan yang dibuat oleh orang tua. Lebih lanjut dinyatakan bahwa faktor lingkungan juga merupakan penentu penting dari kepribadian seorang individu.

Teori-teori kepribadian di atas telah dikembangkan oleh para pemikir barat. Penelitian tentang konsep Islam tentang kepribadian dan stres belum banyak dimulai. Oleh karena itu penting untuk memahami tipe kepribadian berdasarkan konsep dan konteks Islam. Konsep kepribadian yang dikembangkan dan diambil dari sumber-sumber dasar Islam, yaitu, Al-Qur'an dan Sunnah.

## KONSEP KEPERIBADIAN DALAM ISLAM

Islam adalah sistem kehidupan yang lengkap. Semua aspek kehidupan manusia dicakup oleh pedoman Islam. Jika Islam mengklaim sebagai pemikiran universal, pengetahuannya yang terungkap berlaku untuk semua Budaya, semua Masyarakat, dan semua waktu yang akan

datang maka itu harus berlaku baik di masyarakat non-Muslim juga. Islam ditujukan kepada seluruh umat manusia, konsep (termasuk kepribadian) harus memiliki validitas universal. Oleh karena itu, konsep kepribadian dapat direplikasi juga di lingkungan sosial-budaya yang didominasi non-Muslim. Al-Qur'an telah mengklasifikasikan kepribadian manusia menjadi tiga: *Nafsul Lawwamma*, *Nafsul Ammara* dan *Nafsul Mutmainna*.

Perlu dicatat bahwa ideologi dan pemikiran Islam tidak spesifik untuk budaya. Karena, kepribadian Islam tidak harus terkait dengan praktik Islam. Islam adalah agama tindakan dan cara hidup yang berfokus untuk terus bekerja menuju cita-cita. Ini bukan sekadar identitas atau cara seseorang diidentifikasi. Untuk memahami perkembangan kepribadian yang didasarkan pada agama Islam, kita harus melihat ke arah Alquran, kehidupan dan ajaran Nabi Muhammad (Sunnah), serta karya-karya para ulama Islam yang mengambil dari Al-Qur'an dan Sunnah yang telah menguraikan gagasan tentang kepribadian dan psikologi manusia menurut pandangan Islam.

Dalam Islam, Al-Qur'an menguraikan konsep yang sangat jelas tentang pertumbuhan dan perkembangan individu. Manusia adalah tubuh dan jiwa, materi dan roh. Ini adalah keseimbangan unik antara ini yang membuat manusia menjadi unik seperti kita, yang, menurut kepercayaan Islam, adalah yang tertinggi dari semua makhluk ciptaan (*Asharaful maqlookhat*).

Kepribadian Islam, didasarkan pada karakter moral yang tinggi, meliputi kepercayaan, sifat-sifat eksternal, atribut, perilaku dan rahmat sosial, dan adab. Ini mencakup setiap aspek kehidupan interpersonal termasuk hubungan antara manusia dan manusia, manusia dan Tuhan, manusia dan keluarga, manusia dan masyarakat, serta manusia dan dunia alami. Semua ini jelas tercermin dalam kisah hidup Nabi, dan didokumentasikan secara menyeluruh dalam *sirah*, atau biografinya. Dari utusan Tuhan kepada para cendekiawan klasik, yang sepanjang sejarah Islam telah berusaha untuk meringkas cita-cita Islam dalam hal kepribadian, gagasan tentang kepribadian Islam dapat diringkas oleh seorang filsuf Muslim terkenal, Imam Al-Ghazali (1072 - 1135 AD). Imam Al-Ghazali mendeskripsikan "pria saleh" sebagai manusia yang saleh itu bijak, berani, dan bijaksana dalam arti kata-kata yang paling mulia, dan dalam tingkat tertinggi. Dia melakukan ibadah, sholat, puasa, memberi sedekah, dan tindakan serupa, tetapi tugasnya untuk tuhan tidak mengecualikan tugasnya untuk keluarga, kerabat, teman, tetangga, budak, subyek dan masyarakat secara keseluruhan. Nabi Muhammad SAW harus menjadi cita-citanya dan inspirasinya sepanjang hidupnya.

Aspek utama kepribadian Islam adalah salah satu pengabdian kepada Tuhan dan agama-Nya (Islam). Aspek kepribadian yang paling penting dalam Islam adalah Karakter Moral dan pengembangan kepribadian Spiritual. Karena karakter moral adalah jantung dari kepribadian Islam, secara alami, kepatuhan dan pengabdian kepada Allah dan menyembahnya harus memainkan peran utama dalam kehidupan seperti itu untuk tujuan membangun rasa takut dan cinta kepada Tuhan. Karena menurut Al Ghazali, semua aspek karakter yang baik mengalir dari dua tujuan hubungan manusia ini dengan penciptanya. Seperti kepribadian melampaui unsur-unsur karakter yang baik dan ke dalam aspek kehidupan sehari-hari lainnya. Keunikan Islam terletak pada spiritualisasi seluruh matriks kehidupan. Ciri kritis kepribadian Islam adalah untuk menghindari kerusakan pada sesamanya. Kepribadian dapat digambarkan sebagai manifestasi dari karakter dasar seseorang ke dalam tindakan, pemikiran dan kata-kata.

Kepribadian manusia dalam tradisi Islam, tidak seperti tradisi psikologis barat, dipahami melalui susunan total manusia - tubuh, pikiran, dan jiwa. Menurut tradisi Islam, untuk memahami sifat psikologis keseluruhan manusia dan perkembangan kepribadiannya, seseorang harus memahami pekerjaan batin, esensi, dari keseluruhan pribadi serta pentingnya dan peran pengetahuan.

Menurut Al-Qur'an, semua fenomena psikologis berasal dari diri manusia. Diri adalah esensi manusia. Masing-masing menandakan entitas spiritual. Jadi menurut Islam, esensi seseorang adalah Diri (*Nafs*), yang merupakan entitas spiritual, bukan entitas fisik. Dalam Alquran kepribadian dan perilaku disebut sebagai *nafs*, yang telah digunakan Al-Qur'an untuk menggambarkan beberapa keadaan Diri.

- *nafs ammarah* (kecenderungan jahat),

"Dan aku tidak (menyatakan) diriku bebas (dari kesalahan), karena sesungguhnya nafsu itu selalu mendorong kepada kejahatan, kecuali (nafsu) yang diberi rahmat oleh Tuhanku. Sesungguhnya Tuhanku Maha Pengampun, Maha Penyayang." (QS. Yusuf : 53)

- *nafs lawwamah* (hati nurani dan perhatian dengan kejujuran moral),

"dan aku bersumpah demi jiwa yang selalu menyesali (dirinya sendiri)." (QS. Al-Qiyamah : 2)

- *nafs mulhamah* (terinspirasi oleh kesalahan dan kesadaran akan Tuhan); *nafs qanuah* (puas dengan apa yang dimilikinya); *nafs mutma'inna* (tenang dan tenang),

"Wahai jiwa yang tenang !" (QS. Al-Fajr : 27)

- *nafs radhiyah* (apresiatif); *nafs mardhiyyat* (dihargai); dan *nafs kamilah* (sempurna),

"Wahai jiwa yang tenang ! Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang rida dan diridai-Nya." (QS. Al-Fajr: 27-28)

Para sarjana Islam biasanya menyoroti tiga kondisi yang paling sering disebut sebagai Diri dalam Al-Qur'an sebagai: *nafs ammarah*, *nafs lawwamah*, dan *nafs mutma'inna*.

Sumber - diadaptasi dari,

Hussain, Mohammed Galib , 2013, Islamic Theory of Motivation, Personality and Business Stress : Evidence from India, *EJBM-Special Issue: Islamic Management and Business*, Vol.5 No.11, p.17-26

### LAMPIRAN MATERI TOPIK 3 MOTIVASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Istilah motivasi banyak disebutkan dalam pembahasan organisasi dan kita masing-masing termotivasi dalam beberapa cara untuk melakukan hal-hal yang kita lakukan. Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan orang yang berbeda dalam organisasi dengan cara yang berbeda, dan kinerja orang-orangnya dapat diperkaya melalui motivasi. Hal ini menjadi perhatian utama para manajer saat ini karena mereka bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja bawahannya. Manajer di semua tingkatan percaya bahwa jika mereka hanya bisa "memotivasi" bawahan mereka, bawahan itu akan berkinerja lebih baik. Ada hubungan intim antara motivasi dan kepuasan. Ketika karyawan organisasi akan menjadi sangat termotivasi atau akan mendapatkan keinginan mereka, mereka akan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tepat. Demikian juga karyawan yang menemukan posisi mereka bermanfaat tetapi dibayar jauh lebih sedikit daripada yang mereka inginkan atau berpikir mereka mungkin akan mencari pekerjaan lain. Jadi, motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Memang, tanpa memotivasi orang, organisasi mana pun tidak dapat dijangkau pada tingkat yang diinginkan meskipun sumber daya produktifnya cukup ditingkatkan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang merangsang dia untuk bertindak. Manajer, akademisi, karyawan, dan orang awam semuanya tertarik mengetahui dinamika motivasi manusia.

Beberapa definisi motivasi dari sudut pandang yang berbeda telah dikemukakan oleh para ahli. Definisi tersebut antara lain :

- Dalam istilah manajerial, motivasi dapat didefinisikan sebagai membuat orang berperilaku dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pada saat yang sama untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri (Wren dan Jr, 1984).
- Motivasi mengacu pada keadaan *drive internal* psikologis seseorang, yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu terutama dalam pengaturan pekerjaan. Motivasi juga berarti keadaan psikologis ketegangan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku (Tosi dan Carrol, 1982).
- Motivasi adalah kondisi batin atau niat manusia yang memperkaya keinginan untuk bekerja dan mendorongnya untuk mencapai tingkat atas organisasi (Habibullah et. Al., 1989).
- Motivasi terutama adalah proses mental, sikap mental yang menghasut atau menghasilkan tindakan fisik yang mengarah pada pemenuhan beberapa hasil praktis. Ini memang bagian dari siklus kebutuhan-kepuasan (Shukla, 1999).

- Motivasi adalah fungsi manajerial untuk menginspirasi, mendorong dan mendorong orang untuk mengambil tindakan yang diperlukan (Sherlekar, 1999).
- Kata "motivasi" melibatkan kebutuhan, keinginan, ketegangan, ketidaknyamanan dan harapan (Kast, dan Rosenzweig, 1986).
- Motivasi adalah istilah umum yang berlaku untuk seluruh kelas dorongan, keinginan, kebutuhan, keinginan, dan faktor-faktor serupa (Weihrich, dan Koontz, 1994).

Dari definisi yang ada di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi mengacu pada tugas keinginan, kebutuhan, keinginan, ketegangan, harapan dan lainnya. Yang mendorong seseorang untuk berperilaku, dan seorang manajer organisasi menginspirasi atau mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. dengan bantuan kekuatan ini. Islam sepenuhnya mengakui dan menekankan pentingnya dan peran motivasi dalam aktivitas manusia. Dalam hal ini dinyatakan bahwa aktivitas manusia diatur oleh intensitas batin, dorongan dan motif. Sebagaimana yang disampaikan oleh nabi Muhammad (SAW) telah mengatakan,

“Tindakan itu tergantung pada niat. Seorang laki-laki akan mendapatkan apa pun yang ia inginkan ”(Al-Hadits)

Dari sudut pandang Islam, motivasi mengacu pada bagian dari proses manajemen dimana manajer atau otoritas organisasi berusaha untuk mendorong bawahan mereka ke arah bekerja yang berdasarkan prinsip-prinsip syari'at Islam. Dalam hal ini, beberapa alat motivasi dasar dalam Islam seperti Iman (iman), taqwa (takut akan Allah), tawbah (pertobatan), pengakuan atas pekerjaan, perilaku yang baik, konsultasi timbal balik, keadilan, pembagian hak, kejujuran dan lain-lain harus dipastikan terdapat dalam sebuah organisasi.

Secara garis besar, alat motivasi dalam Islam yang dapat digunakan oleh manajer dibagi menjadi dua, alat motivasi utama dan alat motivasi lainnya.

Alat Motivasi Utama, beberapa kekuatan dasar yang dapat memotivasi dan yang dianggap sebagai dasar motivasi manusia meliputi,

- **Iman sebagai motivator.** Iman berarti iman dan keyakinan sejati kepada Allah, para Rasulnya, Kitabnya & hari penghakiman, kebangkitan. Ini adalah kekuatan motivasi yang fundamental dan paling kuat bagi seorang Muslim. Karena semua aktivitas seorang Muslim sejati adalah manifestasi dari Imanya. Iman terdiri dari basis Islam yang kuat untuk mengarahkan, mendidik kembali, dan mempengaruhi perilaku manusia dalam hidupnya. Setiap Muslim diwajibkan untuk tunduk kepada Allah, sebagaimana disampaikan dalam Al-Qur'an yang memerintahkan Nabi (SAW) untuk melakukannya,

"Katakanlah (Muhammad), Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam, tidak ada sekutu bagi-Nya; dan demikianlah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama berserah diri (muslim).

"Katakanlah (Muhammad), Apakah (patut) aku mencari tuhan selain Allah, padahal Dialah Tuhan bagi segala sesuatu. Setiap perbuatan dosa seseorang, dirinya sendiri yang bertanggung jawab. Dan seseorang tidak akan memikul beban dosa orang lain. Kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitahukan-Nya kepadamu apa yang dahulu kamu perselisihkan." (QS. Al-An'am : 162-164)

Jelas dari ayat-ayat tersebut bahwa Islam menciptakan motivasi batin yang nyata dan pengarahan diri sendiri dalam diri seorang pria. Seorang Muslim sejati melakukan semua jenis kegiatan termasuk pekerjaan organisasi dan produktif, dengan tujuan dasar untuk mencari keridhaan Allah. Orang yang percaya bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadahnya, jelas akan menunjukkan tingkat dedikasi dan keterlibatan yang sangat tinggi dalam pekerjaan. Dia akan memiliki perasaan tanggung jawab dan akuntabilitas yang sangat kuat di hadapan Allah. Dia akan melakukan pekerjaan secara efektif, bahkan jika materi penghargaan tidak memadai, kondisi kerja buruk dan pekerjaan itu sendiri sulit, monoton atau rutin. Dengan demikian, motif dasar dalam Islam adalah Iman. Komponen penting dari motif ini adalah keyakinan kuat yang tak tergoyahkan kepada Allah (Yang Abadi, Mutlak, dan Pencipta alam semesta) dan keyakinan kuat yang tak tergoyahkan pada kenyataan bahwa manusia harus bertanggung jawab atas perbuatannya dalam kehidupan ini.

- **Taqwa sebagai motivator.** Ada beberapa motif internal dan eksternal yang menemani Iman untuk memaksimalkan efektivitasnya. Beberapa di antaranya adalah tiga *taqwa* (takut akan Allah), *tahrid* (gairah), dan *tawbah* (pertobatan). Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an untuk mendukung keberadaan masing-masing motif ini. Contoh dari motivasi taqwa adalah ayat berikut:

"Dan perintahkanlah keluargamu melaksanakan sholat dan sabar dalam mengerjakannya. Kami tidak meminta rezeki kepadamu, Kamilah yang memberi rezeki kepadamu. Dan akibat (yang baik di akhirat) adalah bagi orang yang bertakwa."(QS. Ta-Ha : 132)

Sebenarnya, kata *taqwa* dan turunannya disebutkan lebih dari 258 kali dalam Alquran suci. Adapun *tahrid*, itu disebutkan secara eksplisit hanya sekali, sementara itu disebutkan berkali-kali secara implisit. *Taqwa* mengacu pada rasa takut akan Allah yang diwakili dengan mematuhi perintahnya dan memuji serta menghindari ketidaktaatannya. Motivasi rasa takut adalah emosi manusia yang memungkinkan manusia untuk menghindari bahaya dan situasi bermasalah atau menghadapi dan menyelesaikannya. Model motivasi Taqwa dapat digambarkan pada Gambar 1.



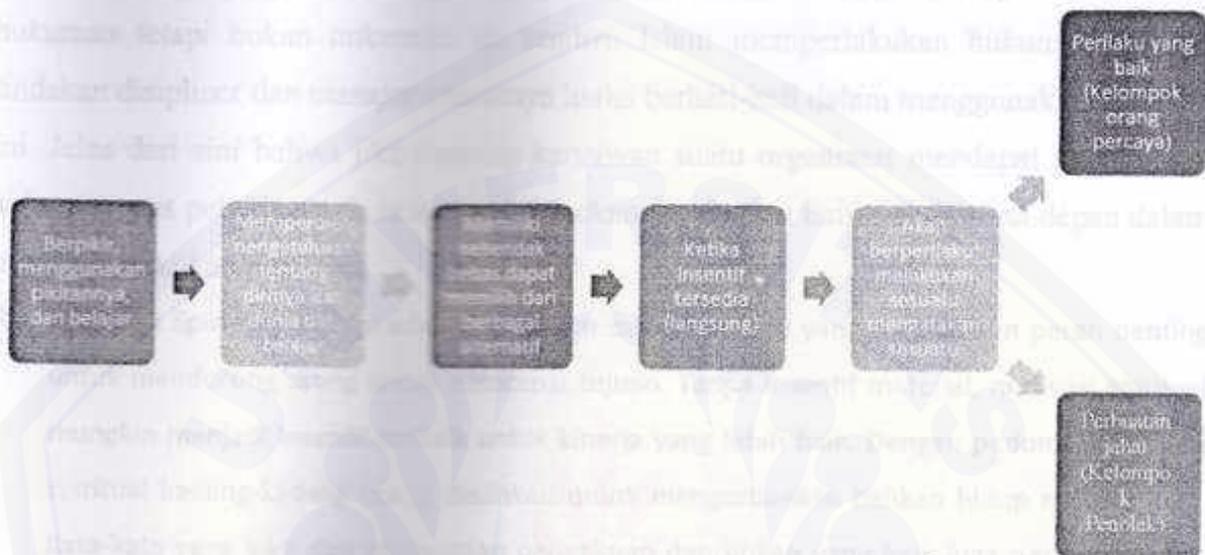
Gambar 1. Model Taqwa sebagai Motivator

- **Tawbah (pertobatan) sebagai motivator.** Konsep tawbah (pertobatan) adalah alat motivasi yang sangat penting. Tanpa pertobatan, Muslim akan tetap berada di jalan yang salah dan dia tidak akan mengarahkan usahanya ke arah perbuatan baik. Memang, pertobatan mendesak individu untuk melakukan lebih banyak pekerjaan baik untuk mengkompensasi kesalahan yang telah dia lakukan, selain memberikan dia bantuan yang dia butuhkan untuk tidak melakukan perbuatan salah. Dalam hal ini, Al-Quran memuji seorang Muslim:

"Dan apabila orang-orang yang beriman kepada ayat-ayat Kami datang kepadamu, maka katakanlah, Salamualaikum (selamat sejahtera untuk kamu). Tuhanmu telah menetapkan sifat kasih sayang pada diri-Nya, (yaitu) barang siapa berbuat kejahatan di antara kamu karena kebodohan, kemudian dia bertobat setelah itu dan memperbaiki diri, maka Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang." (QS. Al-An'am : 54)"

Jelas dari ayat-ayat di atas bahwa bagaimana seseorang dapat mengubah dirinya setelah melakukan sesuatu yang salah atau tersinggung melalui pertobatan. Dia akan mencoba mengabdikan dirinya lebih banyak dan lebih banyak pekerjaan baik untuk mengkompensasi kesalahan yang telah dia lakukan. Dalam organisasi apa pun khususnya dalam organisasi bisnis, setiap karyawan harus mengikuti ajaran tawbah ini untuk mendapatkan lebih banyak manfaat. Keterkaitan berbagai jenis motivasi dijelaskan pada Gambar 2.

Gambar 2 menunjukkan bahwa manusia yang sebelumnya memiliki kemampuan benda, akan segera memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk memilih jalan yang benar dari alternatif. Kemudian motif internal (kehendak bebas) dan eksternal (insentif dan penghargaan) mengaktifkan perilaku manusia dan memberi manusia energi dan keinginan untuk perilaku yang benar. Bergantung pada pengetahuan, kehendak bebas, dan kebijaksanaannya, manusia akan memilih satu di antara dua kelompok: orang percaya atau yang menolak.



Gambar 2. Keterkaitan Berbagai Jenis Motivasi

Alat Motivasi Lainnya, alat memotivasi lain atau cara memotivasi orang dalam Islam.

- a. **Hadiah dan Hukuman sebagai motivator.** Baik hadiah maupun hukuman dapat bertindak sebagai motivator. Tetapi perlu dipahami bahwa semua mekanisme untuk urusan motivasi adalah proses penghargaan dan hukuman yang hebat. Juga harus diperhatikan di sini bahwa pahala dan hukuman dalam Al-Quran secara kualitatif dan kuantitatif berbeda dari yang disebutkan di tempat lain. Orang biasanya bertindak karena harapan atau karena rasa takut. Dalam Islam, ada ganjaran dan hukuman, baik di dunia ini maupun di akhirat, karena tindakan manusia karena rasa takut dan / atau karena harapan. Nabi Muhammad (SAW) dan juga utusan Allah lainnya dikirim dengan kabar gembira dan peringatan.

"Sungguh, Kami telah mengutusmu (Muhammad) dengan kebenaran, sebagai pembawa berita gembira dan pemberi peringatan. Dan engkau tidak akan diminta (pertanggungjawaban) tentang penghuni-penghuni neraka." (QS. Al-Baqarah: 119)

Pada bagian lain Al-Qur'an disampaikan,

"Manusia itu (dahulunya) satu umat. Lalu Allah mengutus para nabi (untuk) menyampaikan kabar gembira dan peringatan..." (QS. Al-Baqarah : 213)

Penting bahwa orang harus diberi penghargaan atas upaya tidak hanya untuk pencapaian. Nabi Muhammad (SAW) berkata:

"Siapa pun yang berusaha dan berhasil mendapat dua pahala dan siapa pun yang berusaha dan tidak berhasil akan mendapat satu pahala" (Al Hadits)

Harus disadari bahwa hukuman itu sendiri bukanlah motivator; lebih merupakan ketakutan akan hukuman yang memotivasi orang. Ajaran Islam menyarankan peringatan dari hukuman tetapi bukan hukuman itu sendiri. Islam memperlakukan hukuman sebagai tindakan disipliner dan manajer umumnya harus berhati-hati dalam menggunakan tindakan ini. Jelas dari sini bahwa jika seorang karyawan suatu organisasi mendapat hadiah atau hukuman atas pekerjaannya, ia harus melakukannya dengan hati-hati di masa depan dalam rangka melakukan tugasnya.

b. **Motivasi Spiritual.** Hal ini adalah semacam pedoman ilahi yang memainkan peran penting untuk mendorong orang untuk mencapai tujuan. Tanpa insentif material, motivasi spiritual mungkin menjadi insentif terbaik untuk kinerja yang lebih baik. Dengan pedoman motivasi spiritual kadang-kadang orang dialihkan untuk mengorbankan bahkan hidup mereka juga. Kata-kata yang baik dan pernyataan pengakuan dan pujian yang baik juga penting. Ajaran agama dapat memainkan peran penting untuk motivasi spiritual. Ada banyak ajaran Islam yang mendorong umat Islam untuk menjadi produktif,

"Dan di antara mereka ada yang berdoa, Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, dan lindungilah kami dari azab neraka." (QS. Al-Baqarah : 201)

"Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah : 10)

Ayat-ayat tersebut menunjukkan orang-orang untuk mengabdikan diri dalam fungsi organisasi dengan tulus dan hati-hati.

c. **Keadilan sebagai faktor generik motivasi manusia.** Keadilan adalah landasan motivasi manusia. Dalam organisasi, keluhan dan jenis kelainan lainnya seperti – malas , mogok, dan

PHK menciptakan berbagai jenis ketidakadilan. Dengan membangun keadilan suatu organisasi dapat dengan mudah meningkatkan tingkat motivasi. Pekerja harus yakin bahwa pekerjaannya dihargai, atau setidaknya dia harus diakui untuk pekerjaan yang baik. Kalau tidak, ia akan kehilangan insentif untuk menjaga produktivitas dan kualitas yang sama. Pekerja harus diperlakukan secara adil dan harus diberikan haknya, karena ia harus menjalankan tugasnya. Al-Quran memuji Muslim untuk bertindak adil,

"Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya)." (QS. An-Nisa' : 135)

Nabi Muhammad (SAW) mengatakan:

"Ketidakadilan adalah kegelapan di akhirat" (Al-Hadits)

Tidaklah cukup bagi manajer untuk menjadi adil. Mereka juga harus memastikan bahwa bawahan mereka merasakannya. Keputusan yang dibuat manajer harus dijelaskan dengan seksama sehingga pekerja tidak merasakan ketidakadilan.

- d. **Kontribusi timbal balik (*Syura*).** Kontribusi timbal balik diperlakukan sebagai kekuatan paling penting untuk memotivasi orang dalam organisasi. Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa para pemimpin Muslim berkewajiban untuk berkonsultasi dengan mereka yang memiliki pengetahuan tentang mereka yang dapat memberikan nasihat yang baik. Nabi (saw) sendiri diterangkan oleh Al-Quran untuk berkonsultasi dengan para sahabat,

"...dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal." (QS. Ali 'Imran : 159)

Praktek "syura" memungkinkan pekerja organisasi untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, mereka mendorong diri mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

- e. **Pembagian keuntungan.** Dalam pandangan Islam, para pekerja memiliki hak absolut untuk berbagi dalam keuntungan di samping upah mereka. Dalam hal ini, Nabi Muhammad (SAW) mengatakan:

"Berikan bagian kepada pekerja dari aset mereka, yang diperoleh dengan kemampuan fisik (keuntungan)." (Al-Hadits)

Jelas bahwa ketika karyawan organisasi dapat berbagi dalam keuntungan di samping remunerasi yang seharusnya, mereka akan senang dan mencoba untuk berkontribusi lebih banyak untuk kesejahteraan organisasi.

- f. **Kebebasan berpikir.** Manajer atau otoritas organisasi harus memberikan bawahan mereka untuk mengekspresikan pendapat mereka secara bebas; bahkan mereka harus memanggil mereka untuk terbuka konstruktif terhadap kritik. Di masa kekhalifahan dianggap sebagai faktor penting dari kepemimpinan, dan mereka terikat untuk menjawab kepada masyarakat umum. Nabi (SAW) berkata:

"Dien (Agama / kode kehidupan lengkap) adalah nasehat" (Al-Hadits)

Dalam pengertian Islam, manajer atau pengusaha harus selalu bertindak sebagai *khadem* (asisten) dari semua orang di organisasi. Pekerja atau bawahan harus termotivasi untuk mengamati sistem ini dalam organisasi.

- g. **Disiplin.** Menjaga disiplin adalah kunci keberhasilan organisasi mana pun. Jelas dapat dikatakan bahwa organisasi yang dijalankan dengan baik dan kaya dapat memburuk karena kurangnya tindakan disipliner. Karyawan organisasi akan termotivasi melalui pemeliharaan disiplin dalam kegiatan organisasi mereka. Dalam hal ini Al-Quran memuji kaum Muslimin,

"Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu." (QS. An-Nisa' : 59)

- h. **Memelihara kejujuran.** Ini adalah faktor penting untuk membentuk motivasi dalam organisasi. Baik majikan dan karyawan harus selalu bertanggung jawab untuk menjaga kejujuran dalam organisasi sebagai sebuah sukseksi yang berkelanjutan. Karyawan harus

termotivasi dengan menyentun perilaku majikan yang jujur dan tulus. Pada saat yang sama karyawan harus melakukan tugasnya dengan tulus dan jujur. Pekerja jujur yang melayani Allah & majikannya adalah orang yang berbudi luhur. Dalam hal ini nabi (SAW) berkata:

"Tiga tipe orang akan diberi ganjaran ganda, di antara mereka termasuk orang-orang yang berbakti kepada Allah dan tuan mereka." (Al-Hadits)

Sumber - diadaptasi dari,

Amin, Ruhul and Mohiuddin, Golam, 2016, *Motivating People In Organizations: The Islamic Way*, *International Journal of Islamic Management and Business*, Vol. 2, No. 2.



