

ABSTRAK

Nurmala Sari. NPM 1205160424. Pengaruh Nilai-nilai Keagamaan (Religion Values) terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui secara terperinci, tujuan melakukan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai moral agama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional

Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk (Purna Bakti) Kantor Cabang Putri Hijau yaitu dengan jumlah populasi yaitu 67 orang. Penggunaan sampel berdasarkan keseluruhan jumlah populasi yaitu 67 orang.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu analisis data dan uji parsial pada variabel nilai-nilai keagamaan dan disiplin kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4.992 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} 1.997 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan kriteria tersebut berarti $t_{hitung} 4992 > 1997 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk.

Kata Kunci : Nilai-nilai Keagamaan, Disiplin Kerja Karyawan,

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, pengetahuan dan kesempatan sehingga penulis dapat proposal ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan STRATA I, Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam kegiatan ini, penulis berkesempatan untuk melaksanakan penelitian pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Medan.

Dalam menulis skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak, baik material maupun spritual baik langsung maupun tidak langsung. Maka kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Alm. Muhammad Galung dan Ibunda Mariatun tercinta yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus baik secara moril maupun materil, dan terima kasih atas doa dan dukungan dari keempat kakak saya Herawati, Farida, Erniwati, Novita, dan kelima abang saya Muhammad Ali, Syafria Wahyu, Marzuki, Hamdani, Faisal Amir.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E.M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Dosen Penasehat Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Saprinal Manurung SE, MA yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
7. Seluruh Staff Pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Pimpinan serta para Staff dan Pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Medan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian serta memperoleh data-data yang di perlukan dalam penyusunan skripsi tersebut.
9. Semua teman-temanku, khususnya anak-anak B Manajemen Siang stambuk 2012 semoga apa yang kita cita-citakan selama ini dapat tercapai. Amin.
10. Buat teman-temanku, terkhusus untuk Intan, Sumi, Ayu, Rahayu, Anggi, Tiwik, Dewi, Ramadhan yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi tersebut.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2016

Penulis,

Nurmala Sari

DAFTAR ISI

Abstrak	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : LANDASAN TEORI	8
A. Kerangka Teori.....	8
1. Nilai Keagamaan	8
a. Pengertian Nilai	8
b. keagamaan	9
c. Nilai-nilai Keagamaan.....	11
d. Tujuan Nilai-nilai Keagamaan.....	15
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai-nilai Keagamaan	16
f. Indikator Nilai-nilai Keagamaan	18
2. Disiplin Kerja	19

a.	Pengertian Disiplin Kerja	19
b.	Tujuan Disiplin Kerja	20
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.	21
d.	Indikator Disiplin Kerja	23
B.	Kajian Terdahulu	25
C.	Kerangka Konseptual	26
D.	Hipotesis	29
BAB III : METODE PENELITIAN		30
A.	Pendekatan Penelitian	30
B.	Definisi Operasional	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D.	Populasi Dan Sampel	35
1.	Populasi	35
2.	Sampel	35
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
a.	Uji Validitas Instrumen	37
b.	Uji Reliabilitas Instrumen	39
F.	Teknik Analisis Data	40
1.	Uji Korelasi Product Moment.....	40
2.	Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
A.	Hasil Penelitian	42
1.	Deskripsi Hasil Penelitian Data	42
a.	Identitas Responden/ Karakteristik Responden	43

b. Deskripsi Variabel Penelitian	44
2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Data.....	48
a. Uji Validitas	48
b. Reliabilitas.....	49
3. Analisis Data	52
a. Korelasi Sederhana.....	52
b. Uji t.....	53
B. Pembahasan	54
1. Interpretasi Jawaban Responden.....	54
a. Nilai-nilai Keagamaan.....	54
b. Disiplin Kerja	55
2. Interpretasi Hasil Analisis Data Pengaruh Nilai-nilai Keagamaan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
a. Kesimpulan.....	58
b. Saran	60

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Defenisi Konseptual, Operasional dan Indikator.	31
Tabel III-2 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	34
Tabel III-3 Jumlah Populasi	35
Tabel III-4 Skala Pengukuran Model Skala Likert	37
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV-2 Berdasarkan Usia..	43
Tabel IV-3 Berdasarkan Jenis Kelamin.	43
Tabel IV-4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Nilai-nilai keagamaan.....	
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel IV-7 Uji Validitas Untuk X (Nilai-nilai Keagamaan).....	
Tabel IV-8 Uji Validitas Untuk Y (Disiplin Kerja)	50
Tabel IV-9 Uji Realibilitas Instrumen Penelitian	51
Tabel IV. 10 Korelasi Variabel Nilai-nilai Keagamaan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y).....	52
Tabel IV. 11 Pengaruh Nilai-nilai Keagamaan (X) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan global saat ini, adanya kecenderungan diberbagai organisasi untuk semakin dekat dengan tata nilai kehidupan yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai religiutas dalam setiap organisasi sangat dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan menjaga eksistensi dalam kehidupan beragama, ekonomi, sosial dan budaya.

Nilai-nilai agama dalam dunia kerja yang dibekalkan pada karyawan saat ini diharapkan mampu menghasilkan kemampuan intelektual atau ilmu pengetahuan tinggi dengan tetap berbasis pada nilai keimanan, akhlak, psikologis dan sosial yang tinggi pula, sehingga karyawan mampu menghadapi berbagai macam persoalan (*dilema*) yang terus berkembang di perusahaan. Peraturan serta nilai-nilai moral di perusahaan harus segera diwujudkan karena saat ini karyawan sedang berhadapan dengan globalisasi yang sarat dengan berbagai persoalan, antara lain, kuatnya arus politik mengakibatkan batas-batas politik, sosial budaya antar bangsa terjadi begitu transparan. Semua ini mengisyaratkan perlunya pendidikan bagi siswa yang mengarah pada nilai-nilai kompetitif dan *akhlakul karimah* yang tinggi.

Menurut Alwi (2005) nilai agama (nilai keagamaan) yaitu konsep mengenai penghargaan tinggi yang diberikan masyarakat kepada beberapa masalah pokok dalam kehidupan keagamaan yang bersifat suci sehingga menjadi pedoman dan tingkah laku keagamaan warga masyarakat yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah An-Nuur: 55 yaitu:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا
 اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن
 بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ
 هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya: “Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik”. (Q.S An-Nuur (24): 55).

Jadi nilai agama disini adalah merupakan suatu konsep yang bersifat suci yang dijadikan pedoman tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari. Berkaitan dengan ayat diatas Bank Tabungan Pensiunan Nasional sangat memperhatikan prilaku dan nilai-nilai keagamaan karyawannya, karena keefektifan dalam bekerja akan berpengaruh cepat atau tidaknya pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan akan terselesaikan. Oleh sebab itu, Bank Tabungan Pensiunan Nasional sangat memperhatikan sisiplin kerja karyawan yang bekerja pada bidangnya masing-masing

Bank Tabungan Pensiunan Nasional senantiasa berusaha meningkatkan nilai-nilai keagamaan karyawan dan disiplin kerja karyawan yang didukung oleh program-program yang terarah dan terencana yang ditujukan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Unsur religius merupakan bagian terpenting dari eksistensi sumber daya manusia manapun, disamping unsur

kesehatan jasmani dan mental sosial, pembinaan ilmu pengetahuan dan teknologi harus disertai pembinaan iman dan taqwa para karyawan, dan disiplin karyawan hendaknya mencerminkan keseimbangan antara manusia dengan manusia, dengan alam dan dengan pencipta-Nya.

Pada waktu permulaan masuk kerja, karyawan masuk ke perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, untuk akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai produktivitas optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan karena dengan adanya pemberian orientasi pada karyawan membuat mereka bekerja lebih baik, disiplin dan bertanggung jawab, dengan baiknya kinerja karyawan maka menyebabkan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam Islam, umat dituntut untuk meminta pertolongan kepada Allah SWT dan mengakui keterbatasan dirinya. Allah SWT lebih mencintai orang-orang yang selalu meminta daripada yang enggan meminta, karena seolah-olah manusia itu berkecukupan. Sesuai dengan firmanNya dalam surah Al-Mu'Min(40): 60 yaitu:

وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ

جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ ﴿٦٠﴾

Artinya : *“Dan Tuhanmu berfirman: "Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Kuperkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang menyombongkan diri dari menyembah-Ku akan masuk neraka Jahannam dalam Keadaan hina dina". (Q.S Al-Mu'Min (40): 60).*

Sementara itu, individu itu terus menerus berdo'a dan meminta tolong dan ridho-Nya, agar usahanya membuahkan hasil. Sifat ini akan membawa manusia ke perilaku rendah hati, takut takabur dan senantiasa menyadari baik kelemahan maupun kekuatannya.

Dalam observasi penulis lakukan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional dapat dilihat ada karyawan yang tidak disiplin yang masih kurang punya nilai moral dan etika dalam menyapa sesama pegawai bahkan dengan atasan mereka, para manajer menghindari tindakan terhadap karyawan yang tidak disiplin. Permasalahannya terletak pada pengabaian terhadap aturan perusahaan. Selain itu, karena manajer merasa khawatir akan timbul keluhan-keluhan para karyawan dalam bentuk protes terbuka. Dengan demikian, manajer merasa khawatir akan kehilangan persahabatan dengan karyawan akibat terjadinya pengenaan tindak hukuman.

Disamping itu, sebagian besar karyawan beriman yang muslim mengabaikan nilai-nilai agama yang mereka yakini dalam mengaplikasikan konsep disiplin.

Menanamkan nilai-nilai keagamaan terutama dilingkungan kerja terasa semakin sulit, salah satunya krisis keteladanan. Sering menyaksikan secara terang tidak ada kesamaan antara kata-kata dan perbuatan yang semakin merambah hampir di setiap ranah kehidupan. Dalam dunia kerja perilaku tidak jujur banyak

dilakukan oleh individu di suatu perusahaan, mulai dari sering telat masuk kerja, alasan tidak hadir ke kantor dan lain-lain.

Banyaknya permasalahan yang terdapat pada objek yang diteliti, maka penulis hanya membatasi penelitian ini mengenai nilai-nilai keagamaan (*religion values*) dan disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Erlina (2012) Nilai-nilai agama merupakan aturan dan wahyu Tuhan yang sengaja diturunkan agar manusia dapat hidup teratur, damai, sejahtera, bermartabat, dan bahagia baik dunia maupun akhirat. Siswanto (2007) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia diatas bertujuan agar baik karyawan sebagai individu maupun kelompok mengalami peningkatan disiplin kerja seperti yang diharapkan. Disamping itu nampak dengan jelas berbagai upaya perusahaan untuk membangun suatu *religion values* yang dapat mempersatukan dan meningkatkan disiplin kinerja para karyawan. Aeni (2012) mengemukakan Upaya efektif dalam menyampaikan Pendidikan Nilai adalah perlu adanya penokohan sebagai wujud konkret dari internalisasi nilai, dalam hal ini metode keteladanan sangat penting, pemimpin harus menjadi contoh dan pelopor pertama bagi karyawannya dalam penanaman nilai, jika seorang pemimpin disiplin dan memiliki nilai-nilai agama yang baik karyawan harus mengikuti pemimpinnya.

Berdasarkan fakta dan kajian ilmiah diatas, maka peneliti bermaksud mengkaji masalah nilai-nilai moral agama dan disiplin kerja karyawan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Nilai-nilai Keagamaan (*Religion Values*) terhadap Disiplin Kerja Keryawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka teridentifikasi bahwa:

1. Disiplin kerja karyawan di perusahaan yang terlihat masih belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan.
2. Nilai-nilai keagamaan (*religion value*) kurang maksimal diterapkan di perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, serta untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pembahasan, maka dalam penelitian ini penulis hanya akan mengkaji sebatas nilai-nilai keagamaan dan disiplin kerja. Ruang lingkup objek dari penelitian ini adalah karyawan tetap pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh

nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Secara terperinci, penulis dapat mengemukakan bahwa tujuan melakukan penelitian ini adalah: ntuk mengetahui pengaruh nilai-nilai moral agama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

Manfaat Penelitian

1. Memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang nilai-nilai moral agama dan disiplin kerja karyawan.
2. Menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.
3. Memberikan referensi bagi perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia yang efektif.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Nilai Keagamaan

Nilai merupakan istilah yang sering digunakan oleh banyak pihak diantaranya psikoterapis, psikolog, sosiologi, filsuf dan masyarakat umum dalam beragam kehidupan. Selain itu, digunakan juga untuk memahami dimensi etika dalam menganalisis masalah atau menyimpulkan masalah.

a. Pengertian Nilai

Nilai merupakan suatu hal yang melekat pada suatu hal yang lain yang menjadi bagian dari identitas sesuatu tersebut. Bentuk material dan abstrak di alam ini tidak bisa lepas dari nilai.

Nilai adalah sesuatu yang berharga baik menurut standart logika (benar-salah), estetika (bagus-buruk), etika (adil/layak-tidak adil), agama (dosa dan haram-halal) serta menjadi acuan dan atas sistem keyakinan diri maupun kehidupan (Darmadi, 2009 hal. 27).

Nilai merupakan keyakinan seseorang terhadap yang seharusnya atau tidak seharusnya dilakukan (misalnya jujur, ikhlas) atau cita-cita yang ingin dicapai oleh seseorang (misalnya kebahagiaan, kebebasan), (Kartono, 2008 hal. 14).

Nilai adalah harga, hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. (Mazida, 2013).

Nilai adalah suatu seperangkat keyakinan atau perasaan yang diyakini sebagai suatu identitas yang memberikan corak yang khusus kepada pola pemikiran, perasaan, keterikatan maupun perilaku. (Ahmadi dan Salimi, 2008 hal. 202).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai adalah suatu seperangkat keyakinan atau preferensi yang tercermin dari perilaku seseorang terhadap yang seharusnya atau tidak seharusnya dilakukan seseorang, sehingga seseorang akan melakukan atau tidak melakukan sesuatu tergantung pada sistem nilai yang dipegangnya.

b. Keagamaan

Sebelum membahas keagamaan perlu adanya pembahasan mengenai agama sebagai dasar dari perilaku religiusitas ini. Ahmad (2008) menyatakan “Agama adalah tatanan (undang-undang) Tuhan yang dianugerahkan kepada manusia, melalui lisan salah seorang pilihan dan kalangan mereka sendiri, tanpa diusahakan dan diciptakannya”.

Muhammaddin (2013) menyatakan agama merupakan risalah yang disampaikan Tuhan kepada para nabi-Nya untuk memberi peringatan kepada manusia. Memberi petunjuk sebagai hukum-hukum sempurna untuk dipergunakan manusia dalam menyelenggarakan tata hidup yang nyata

Ahmadi dan Salimi (2008, hal. 205) mengatakan agama adalah risalah yang disampaikan Tuhan kepada Nabi sebagai petunjuk bagi manusia dan hukum-hukum sempurna untuk dipergunakan manusia dalam menyelenggarakan tata cara

hidup yang nyata serta mengatur hubungan dengan dan tanggung jawab kepada Allah, kepada masyarakat serta alam sekitarnya.

Wahyuddin *dkk* (2013, hal. 12) menyimpulkan agama meliputi tiga sistem penting, yaitu: suatu sistem kepercayaan kepada tuhan, suatu sistem penyembahan kepada tuhan, suatu sistem nilai yang mengatur hubungan manusia dengan tuhan (hubungan vertikal) dan hubungan manusia dengan manusia (hubungan horisontal).

Berdasarkan beberapa defenisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa agama adalah segenap kepercayaan yang disertai dengan ajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban untuk menghubungkan manusia dengan Tuhan untuk berperilaku baik dan bertanggung jawab atas segala perbuatannya serta giat berusaha untuk memperbaiki diri agar menjadi lebih baik.

Dalam pandangan islam sesungguhnya agama di sisi Allah ialah Islam. Hal ini tertuang dalam Alquran (QS. Ali Imran (3): 19)

إِنَّ الدِّينَ عِنْدَ اللَّهِ الْإِسْلَامُ ۗ وَمَا اخْتَلَفَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ إِلَّا مِنْ بَعْدِ مَا

جَاءَهُمُ الْعِلْمُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ ۗ وَمَنْ يَكْفُرْ بِآيَاتِ اللَّهِ فَإِنَّ اللَّهَ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿١٩﴾

Artinya: *Sesungguhnya agama di sisi Allah ialah Islam. Tidaklah berselisih orang-orang yang telah diberi kitab kecuali setelah mereka memperoleh ilmu, karena kedengkian diantara mereka. Barang siapa yang ingkar terhadap ayat-ayat Allah, maka sungguh Allah sangat cepat perhitungannya.* (QS. Ali Imran(3: 19)

Perspektif islam tentang religiusitas dijelaskan dalam surat Al-Baqarah:

يَأْتِيهَا (208) الَّذِينَ ءَامَنُوا أَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ

الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman masuklah kamu ke dalam islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah syitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu*”(QS. Albaqarah (02 :208)

Islam menyuruh umatnya untuk beragama secara menyeluruh, tidak hanya pada satu aspek saja melainkan terjalin secara harmonis dan berkesinambungan. Islam sebagai suatu sistem yang menyeluruh terdiri dari beberapa aspek atau dimensi. Setiap muslim baik dalam berpikir, bersikap maupun bertindak harus didasarkan pada islam.

c. Nilai-nilai Keagamaan

Erlina (2012) Nilai-nilai agama adalah aturan dan wahyu Tuhan yang sengaja diturunkan agar manusia dapat hidup teratur, damai, sejahtera, bermartabat, dan bahagia baik dunia maupun akhirat.

Syamsudin (2012) mengatakan nilai-nilai agama ialah petunjuk cara hidup yang benar dan sehat bagi manusia semenjak lahir sampai meninggal dunia.

Raharjo (2012) menyatakan nilai-nilai agama Islam ialah proses atau perbuatan menanamkan beberapa pokok kehidupan beragama yang menjadi pedoman tingkah laku keagamaan.

Fathiyah (2007) mengemukakan nilai-nilai agama merupakan suatu alat atau instrumen yang dipandang sangat berharga karena dapat mendorong seseorang mencapai tujuan dalam hal ini berupa kebahagiaan dunia dan akherat yang dimaniprestasikan secara teoritis, praktis, dan sosiologis.

Berdasarkan pandangan tentang kajian nilai-nilai keagamaan di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai keagamaan yaitu proses atau perbuatan menanamkan beberapa pokok kehidupan beragama yang menjadi pedoman tingkah laku keagamaan dan cara hidup yang benar dan sehat bagi manusia sehingga dapat mendorong seseorang mencapai tujuan dalam hal ini berupa kebahagiaan dunia dan akherat serta termanifestasikan secara teoritis, praktis, dan sosiologis.

Mahira (2013) mengatakan kejujuran adalah dasar dari segalanya sekaligus kunci menuju tempat yang mulia di hadapan Allah dan terhormat di hadapan manusia. Konsep kejujuran yang harus ditanamkan sebagai kunci adalah dengan jujur kepada Allah SWT sebagai sang pencipta, jujur kepada diri sendiri serta jujur kepada lingkungan dan masyarakat sosial.

al-Khazandar (2008) menyatakan jujur dalam arti sempit adalah sesuainya ucapan lisan dengan kenyataan. Dan dalam pengertian yang lebih umum adalah sesuainya lahir dan batin. Maka orang yang jujur bersama Allah I dan bersama manusia adalah yang sesuai lahir dan batinnya. Karena itulah, orang munafik disebutkan sebagai kebalikan orang yang jujur, firman Allah SWT:

لِيَجْزِيَ اللَّهُ الصَّادِقِينَ بِصِدْقِهِمْ وَيُعَذِّبَ الْمُنَافِقِينَ إِنْ شَاءَ أَوْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ

إِنَّ اللَّهَ كَانَ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٢٤﴾

Artinya: supaya Allah memberikan Balasan kepada orang-orang yang benar itu karena kebenarannya, dan menyiksa orang munafik jika dikehendaki-Nya, atau menerima taubat mereka. Sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS. Al-Ahzab:24)

Dan jujur adalah konsekuensi terhadap janji seperti firman Allah SWT:

مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَّنْ قَضَىٰ نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ

مَّن يَنْتَظِرُ وَمَا بَدَّلُوا تَبْدِيلًا ﴿٢٣﴾

Artinya: Di antara orang-orang mukmin itu ada orang-orang yang menepati apa yang telah mereka janjikan kepada Allah; Maka di antara mereka ada yang gugur. dan di antara mereka ada (pula) yang menunggu- nunggu dan mereka tidak merobah (janjinya), (QS. Al-Ahzab:23)

Dan kejujuran itu sendiri dengan berbagai pengertiannya membutuhkan keikhlasan kepada Allah I dan mengamalkan perjanjian yang diletakkan oleh Allah SWT di pundak setiap muslim, firman Allah SWT:

وَإِذْ أَخَذْنَا مِنَ النَّبِيِّينَ مِيثَاقَهُمْ وَمِنْكَ وَمِنْ نُوحٍ وَإِبْرَاهِيمَ وَمُوسَىٰ وَعِيسَىٰ ابْنِ

مَرْيَمَ وَأَخَذْنَا مِنْهُمْ مِيثَاقًا غَلِيظًا ﴿٧﴾ لِيَسْأَلَ الصَّادِقِينَ عَنْ صِدْقِهِمْ وَأَعَدَّ

لِلْكَافِرِينَ عَذَابًا أَلِيمًا ﴿٨﴾

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Kami mengambil Perjanjian dari nabi-nabi dan dari kamu (sendiri) dari Nuh, Ibrahim, Musa dan Isa putra Maryam, dan Kami telah mengambil dari mereka Perjanjian yang teguh. Agar Dia menanyakan kepada orang-orang yang benar tentang kebenaran mereka dan Dia menyediakan bagi orang-orang kafir siksa yang pedih. (QS.Al-Ahzab:7-8)

Istilah takwa sekurangnya disebutkan pada 15 tempat dalam Al Qur'an, belum termasuk bentuk-bentuk lainnya. Dalam telaah akar kata, istilah takwa memiliki pengertian melindungi diri (QS Ali Imran, 3:28) yaitu:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ

مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَنَّةً وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ

الْمَصِيرُ ﴿٢٨﴾

Artinya: janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. dan hanya kepada Allah kembali (mu). (QS Ali Imran, 3:28)

Nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari yang dapat dilihat dari sosok seorang generasi qurani dari masa kanak-kanak adalah tanggung jawab orang tua, hal ini ada dalam (Q.S. Attahriim(66): 6) sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوًا أَنفُسِكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ

غَلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu.” (Q.S. Attahriim(66): 6)

d. Tujuan Nilai-nilai Keagamaan

Nilai-nilai keagamaan sebagai perangkat tentang nilai baik, buruk dan benar dan salah dalam dunia kerja berdasarkan pada prinsip-prinsip norma dan moral.

Menurut Wahyuddin dkk (2013, hal 14) tujuan nilai-nilai keagamaan yaitu semua agama mempunyai tujuan akhir sama, yaitu selamat, bahagia, dan

sejahtera, hidupnya didunia dan di akhirat (sa'adatun fiddunya wal akhirah). Jadi, tujuan nilai-nilai keagamaan tidak hanya mengutamakan keselamatan hidup duniawi yang bersifat materi saja, tetapi yang lebih penting lagi adalah keselamatan dan kebahagiaan hidup ukhrowi yang bersifat spritual.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai-Nilai keagamaan

Nilai-nilai keagamaan yang dimiliki seseorang, merupakan suatu tindakan atau tingkah laku dalam melaksanakan hal yang baik atau yang buruk. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya sehingga dapat terbentuk nilai-nilai religius yang baik.

Yusuf, (2007). Secara umum religi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan pembawaan, sedangkan faktor eksternal faktor-faktor yang berasal dari lingkungan di luar diri individu seperti keluarga, sekolah, dan masyarakat.

Sudrajat, (2010) menyebutkan bahwa faktor internal yang dapat mempengaruhi sikap keagamaan seseorang yaitu faktor pengalaman dan kebutuhan. Faktor pengalaman berkaitan dengan pengalaman-pengalaman mengenai keindahan, konflik moral, dan pengalaman emosional keagamaan. Sedangkan faktor kebutuhan berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan cinta kasih, kebutuhan untuk memperoleh harga diri, dan kebutuhan yang timbul karena adanya kematian. Faktor eksternal, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi religi seseorang meliputi: Lingkungan

keluarga, fase sosialisasi awal bagi pembentukan konsep religi seseorang adalah keluarga.

Menurut Jalaluddin, (2004 hal. 47) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi nilai keagamaan dalam kehidupan manusia yaitu, faktor edukatif ialah ajaran agama memberikan ajaran-ajaran yang harus dipatuhi. Dalam hal ini bersifat menyuruh dan melarang agar pribadi penganutnya menjadi baik dan terbiasa dengan yang baik. Faktor penyelamat yaitu, keselamatan yang diberikan oleh agama kepada penganutnya adalah keselamatan yang meliputi dua alam yaitu dunia dan akhirat. Faktor perdamaian, melalui agama, seseorang yang bersalah atau berdosa dapat mencapai kedamaian batin melalui tuntunan agama. Faktor pengawasan sosial, Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga dalam hal ini agama dapat berfungsi sebagai pengawasan social secara individu maupun kelompok. Faktor pemupuk rasa solidaritas, para penganut agama yang sama secara psikologis akan merasa memiliki kesamaan dalam kesatuan; iman dan kepercayaan. Rasa kesatuan ini akan membina rasa solidaritas dalam kelompok maupun perorangan, bahkan kadang-kadang dapat membina rasa persaudaraan yang kokoh.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan berbagai faktor yang memepengaruhi nilai-nilai religiutas adalah faktor edukatif, faktor penyelamat, faktor perdamaian, faktor pengawasan social, faktor pemupuk rasa solidaritas, faktor eksternal dan internal, faktor pengalaman dan kebutuhan, faktor-faktor yang berkaitan dengan pembawaan.

f. Indikator Nilai-Nilai Keagamaan

Nilai-nilai keagamaan yang dimiliki seseorang yaitu bertujuan untuk mendapatkan kebaikan. Oleh sebab itu, dalam menilai nilai-nilai keagamaan yang baik, maka dibutuhkan beberapa indikator, tujuannya adalah agar supaya nilai-nilai keagamaan mempunyai nilai yang baik.

Pratiwi (2015) mengatakan dalam Islam dimensi ini memiliki arti sejauh mana perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari didorong oleh ajaran agama. Kenyataannya dimensi itu tidak selalu lengkap ada pada seseorang, sedangkan sikap, ucapan dan tindakan seseorang tidak selalu atas dorongan ajaran agama. Indikator dari dimensi ini adalah: suka menolong, suka bekerjasama, suka menyumbangkan sebagian harta, memiliki rasa empati dan solidaritas kepada orang lain berperilaku adil, berperilaku jujur, suka memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanah, tidak berjudi, menipu, dan korupsi, mematuhi norma-norma Islam dalam berperilaku.

Ma'mun (2014) indikator nilai-nilai agama yaitu dimensi keyakinan, ajaran ritual, dan dimensi etik.

Raharjo (2012) mengatakan indikator dari Pendidikan agama meliputi dua dimensi hidup, yaitu penanaman rasa taqwa kepada Allah dan pengembangan rasa kemanusiaan kepada sesama.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa indikator dari nilai-nilai keagamaan yaitu suka menolong, suka bekerjasama, suka menyumbangkan sebagian harta, memiliki rasa empati dan solidaritas kepada orang lain berperilaku adil, berperilaku jujur, suka memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanah, tidak berjudi, menipu, dan korupsi, mematuhi norma-norma Islam dalam

berperilaku, dimensi keyakinan, ajaran ritual, dan dimensi etik, dimensi hidup, yaitu penanaman rasa taqwa kepada Allah dan pengembangan rasa kemanusiaan kepada sesama

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Menurut Sukarna (2011, hal 104) “disiplin adalah latihan, pikiran, perasaan, kehendak dan watak latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran dan kehendak, dan watak untuk melahirkan ketaatan.

Menurut Susanty dan Baskoro (2012) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal 86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Ridwan (2013) menjelaskan bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan

manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Salah satu ayat dalam Alquran yang menekankan pentingnya bekerja, adalah:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya : *”Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*, (Q.S. An-Najm (53): 39).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menerapkan standar perusahaan kepada setiap anggotanya. Disiplin dalam sebuah kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi, atasan yang bertugas untuk mengawasi, atau mengepalai bawahan, secara sistematis melakukan penilaian disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Menurut Dewi dan Aeni (2012) Secara Umum, tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kontinuitas organisasi sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Secara khusus, pembinaan disiplin kerja bagi tenaga kerja adalah : Agar para tenaga kerja menepati segala

peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen, Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibedakan kepadanya, Dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan, Follow up dari hal – hal tersebut diatas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sedangkan menurut Dewi (2015) tujuan dari kedisiplinan kerja adalah menciptakan suasana saling menghormati dan menjaga kepercayaan antar manajemen agar mampu bekerja sama ke arah tujuan yang sama dan mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien .

Bila disimpulkan, maka sebenarnya tujuan penilaian disiplin kerja adalah untuk tujuan evaluasi (melihat disiplin kerja masa lalu) dan untuk tujuan pengembangan yang menitik beratkan pada peningkatan keterampilan dan motivasi dari pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja di masa yang akan datang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat

mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2012 ,hal 194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antaranya: tujuan dan kemampuan, dimana tujuan dan kemampuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

Menurut Trisnowati (2013) faktor yang mempengaruhi disiplin ialah: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Setiawan (2013) mengungkapkan disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Sedangkan Maharani dan Rahmawati (2010) mengatakan Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, dimana tujuan dan kemampuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan hasil yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, motivasi dan kepuasan kerja, menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial.

d. Indikator disiplin

Agar suatu sistem disiplin kerja dapat tercapai maka karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin .

Sidanti (2015) menyatakan ada beberapa Indikator dari Disiplin kerja adalah Kepatuhan karyawan pada jam kerja, Kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan kantor dengan hati – hati, Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi, Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Sedangkan Purwoko *dkk* (2012) mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja ialah : kehadiran karyawan pada hari-hari kerja, ketepatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, ketaatan jadwal karyawan pada masuk

dan pulang kerja, ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, menaati prosedur kerja yang telah ditentukan, melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan.

Menurut Setiawan (2013) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu : Kepatuhan karyawan pada jam kerja, Kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan kantor dengan hati – hati, Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi, Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi, kehadiran karyawan pada hari-hari kerja, ketepatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, ketaatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, menaati prosedur kerja yang telah ditentukan, melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan, selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

3. Kajian Terdahulu

Berbagai penelitian tentang nilai-nilai keagamaan (religion) dan disiplin kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti dari berbagai aspek diantaranya dapat dikemukakan pada kajian terdahulu yang dikemukakan di bawah ini:

Aeni (2012) dalam judul: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sulistyo (2012) dengan judul: Peran nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Husnul dan Muharommah (2014), Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dan prestasi kerja.

Azizah (2009). Menemukan bahwa secara keseluruhan dalam proses belajar mengajar tergantung pada keberhasilan guru merancang materi pembelajaran. Materi pembelajaran pada hakikatnya merupakan bagian tak terpisahkan dari silabus, yakni perencanaan, prediksi dan proyeksi tentang apa yang akan dilakukan pada saat kegiatan pembelajaran.

B. Kerangka Konseptual

Kegiatan perusahaan yang mengandung nilai-nilai agama karena selalu mendahulukan pembinaan terhadap akhlakul karimah, sejak tahap awal perlu dimantapkan sebagai manifestasi utama dari budaya perusahaan. Budaya Perusahaan akan tereksresi dalam seremoni dan ritual yang substansinya adalah substansi agamawi. Maka tahap *confontation of dependency and authority* dapat dilembutkan melalui budaya jujur, sabar, tidak mudah iri dan terpancing untuk melakukan hal-hal yang dimurkai agama.

Berusaha (*effort*) seluas dan sebaik-baiknya agar tercapai suatu goal yang halal. Pada tahap ini, dengan dukungan nilai-nilai religius karyawan akan mencoba berusaha dan menghasilkan prestasi terbaiknya, apalagi bila performance appraisalnya dilakukan dengan adil dan objektif. Melakukan pekerjaan dengan ikhlas adalah ajaran utama dalam Islam. Dalam budaya perusahaan dapat dibina suasana bekerja dengan ikhlas, suatu effort yang diupayakan hanya karena Allah semata-mata. *Effort* yang dilandasi keikhlasan, dapat mencegah sumber daya manusia dari stres atau jenis emosi lain yang merugikan. Proses pendidikan melalui proses pendidikan islam, yaitu nilai-nilai esensial yang mengajarkan bahwa ada kehidupan lain setelah kehidupan di dunia ini (Darajat: 2006, hal 144)

Begitu juga disiplin dan nilai-nilai keagamaan sangat berkaitan erat dengan etos kerja yang baik setiap pegawai dimana seorang pegawai harus mempunyai sikap disiplin pada dirinya, juga mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan sepegawai lainnya guna memberikan kelancaran dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan baik.

Siswanto (2007) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kedisiplinan kerja dan nilai-nilai keagamaan itu sendiri merupakan suatu upaya bagi pegawai untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar pegawai mempunyai disiplin yang baik, dan memperhatikan nilai-nilai keagamaan pegawai yang sesuai dengan pekerjaan, pegawai akan lebih jujur serta bertanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

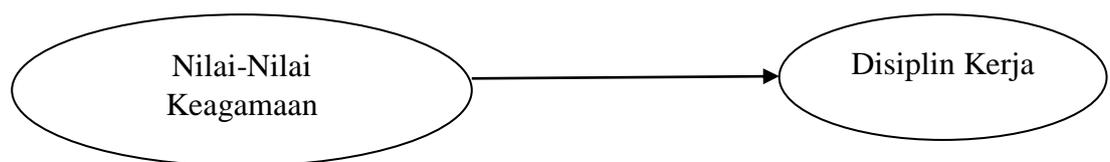
Argumentasi yang dikemukakan diatas sesuai dengan penelitian Heru Sulistyio (2012) dengan judul: Peran nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai-nilai religiusitas sangat penting dalam meningkatkan *outcomes organisasi, khususnya kapabilitas inovasi*, semakin tinggi nilai religiusitas seseorang maka akan semakin meningkat pula motivasi dalam bekerja, baik dari aspek kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

Dalam penelitian Aeni (2012) dalam judul: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, menemukan bahwa hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Azizah (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Penanaman Nilai Agama Pada Anak di Taman Kanak-kanak (TK) Muslimat Nahdlatul Ulama (NU) 31 Sumbersari Malang menemukan TK Muslimat NU 31 Sumbersari Malang yang didukung oleh sarana prasarana yang lengkap mulai dari ruang kelas, dan peralatan sholat yang lengkap sehingga mempermudah guru dan siswa untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Tetapi perlu diingat bahwa keberhasilan secara keseluruhan dalam proses belajar mengajar tergantung pada keberhasilan guru merancang materi pembelajaran. Materi pembelajaran pada hakikatnya merupakan bagian tak terpisahkan dari silabus, yakni perencanaan, prediksi dan proyeksi tentang apa yang akan dilakukan pada saat kegiatan pembelajaran.

Adapun Muharommah, 2014, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual dapat dikemukakan pada penelitian ini, dengan menggambarkan dalam bentuk sketsa sebagai berikut:



Gambar: II.1 Kerangka Konseptual

c. Hipotesis

Proporsi, kondisi, atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan kemungkinan tanpa keyakinan, agar bisa ditarik untuk konsekuensi yang logis dan dengancara ini diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan data empiris hasil penelitian.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian adalah:Adanya Pengaruh Nilai-nilai Keagamaan (*Religion Values*) terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu dengan dengan lainnya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90), penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sugiyono (2012, hal. 13) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Definisi Konseptual, Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	NILAI-NILAI KEAGAMAAN	Erlina (2012) Nilai-nilai agama adalah aturan dan wahyu Tuhan yang sengaja diturunkan agar manusia dapat hidup teratur, damai, sejahtera, bermartabat, dan bahagia baik dunia maupun akhirat.	Dalam penerapan nilai-nilai keagamaan dapat diukur dari aspek suka menolong, suka bekerjasama, suka menyumbangkan sebagian harta, memiliki rasa empati dan solidaritas kepada orang lain berperilaku adil, berperilaku jujur, suka memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanah, tidak berjudi, menipu, dan korupsi, mematuhi norma-norma Islam dalam berperilaku, dimensi keyakinan, ajaran ritual, dan dimensi etik, dimensi hidup, yaitu penanaman rasa taqwa kepada Allah dan pengembangan rasa kemanusiaan kepada sesama..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suka Menolong 2. Suka bekerjasama 3. Suka menyumbangkan harta 4. Memiliki rasa empati dan solidaritas kepada orang lain 5. Berprilaku adil 6. Berprilaku jujur 7. Suka memaafkan 8. Menjaga lingkungan 9. Menjaga amanah 10. Menanamkan rasa taqwa kepada Allah SWT. 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2	DISIPLIN KERJA	Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. (Susanty dan Baskoro 2012)	Dalam penerapan disiplin kerja dapat diukur dari aspek Kepatuhan karyawan pada jam kerja, Kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan serta mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan kantor dengan hati – hati, Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi, Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi, kehadiran karyawan pada hari-hari kerja, ketepatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, ketaatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja 2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/intruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku 3. Berpakaian yang baik 4. Menggunakan tanda tanda pengenal instansi 5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi 6. Ketepatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja 7. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang telah ditentukan 8. Selalu hadir tepat waktu 9. Memiliki sikap yang baik 10. Selalu menaati ketentuan jam kerja 	1-5	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">6</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">9</p> <p style="text-align: center;">10</p>

			<p>ditentukan, menaati prosedur kerja yang telah ditentukan, melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan, selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.</p>		
--	--	--	--	--	--

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dimana, objek yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional di Jalan Putri Hijau Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2015 sampai dengan Oktober 2016. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table III-2
Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																											
		Nov-15				Des-15				Jan-16				Feb-16				Agst-16				Sept-16				Okt-16			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Pra Riset																												
3	Penyusunan dan bimbingan proposal																												
4	Seminar Proposal																												
5	Riset																												
6	Pengolahan Data																												
7	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																												
8	Sidang Meja Hijau																												

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006: 130) “populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian”. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Kota Medan berjumlah tiga kelas sebanyak 67 orang, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 3
Jumlah Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Regional Sales Reader	1
2	Branch Service Manager	1
3	Bisnis Sales Manager	2
4	Human Capital	2
5	Human Resourcing	6
6	Servis Supervisor	1
7	Credit Acceptance Supervisor	1
8	Credit Acceptance	2
9	Mobile Service Office	1
10	Teller	11
11	Marketing	30
12	Tim Support	9
	Total	67 Orang

2. Sampel

Penentuan sampelnya dengan menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu Teknik Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini digunakan apabila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono, (2010, hal. 68).

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai jumlah dibawah 100 responden, setelah didapat jumlah *responden* populasi sebanyak 67 orang

karyawan dengan demikian jumlah *responden* sampel pada penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 69). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Penyebaran Angket (Questioner)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan berupa daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Medan yang dijadikan sampel, berkaitan dengan variabel nilai-nilai keagamaan, dan disiplin kerja karyawan. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel III-4
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2012, hal. 133)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Selanjutnya akan dilakukan pengumpulan kembali angket dari responden yang dilakukan langsung oleh peneliti dengan mengunjungi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Medan.

1. Data dokumentasi

Data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah karyawan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan tidak validnya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu :

a) Uji validitas Instrumen

Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variable penelitian (Juliadi dan Irfan, 2013, hal 79). Dalam pengujian validitas digunakan analisis menggunakan SPSS 18 dengan melihat nilai *Corrected Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel.

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pernyataan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai *Corrected Total Item Correlation* lebih besar dari r table maka butir pernyataan valid, namun sebaliknya jika *Corrected Total Item Correlation* lebih kecil dari r table maka

butir pernyataan tidak valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal. 248})$$

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum yi$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum xi^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum yi^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum xi)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum yi)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum xiyi$	= jumlah hasil kali variable X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

Hipotesisnya adalah :

H0: $p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

H1: $p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah ebagai berikut :

- Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed < α 0,05).
- Terima H0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed > α 0,05).

b) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan

beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012, hal. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realibel menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien (*Croanbach Alpha*) 0,6 maka instrumen dinyatakan realibel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien realibilitas (*Croanbach Alpha*) < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak realibel (tidak terpercaya).

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat seperti rumus dibawah ini:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r : Reliabilitas instrument
k : Banyaknyapertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_1^2 : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,05 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Korelasi Product Moment

Untuk menentukan hubungan antara variable independen dan dependen, digunakan tehnik korelasi product moment dengan rumus :

$$\text{Rumus } r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variable bebas dan terikat.
$\sum XY$	= Jumlah total hasil perkalian antara variable bebas dan terikat.
$\sum X$	= Jumlah skor variable bebas.
$\sum Y$	= Jumlah skor variable terikat.
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor variable bebas.
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor variable terikat.
N	= Jumlah sampel yang diteliti.

2. Uji Hipotesis

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis yang dirumuskan, maka digunakan uji-t dengan rumus : (Sugiyono: 2012, hal 257):

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = Harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t (tabel t).

r = Koefisien

n = Jumlah responden

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan $dk = n-2$. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak H_0 diterima. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X dan Y ditentukan dengan korelasi determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

Dalam menganalisis seluruh data dalam penelitian ini dimana digunakan program SPSS 16.0 for Windows.

Bab IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel nilai-nilai keagamaan (X), 10 pertanyaan untuk disiplin kerja (Y).

Peneliti mengambil objek dalam penelitian ini dengan mengambil keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk . Angket yang disebarakan ini menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2012, hal. 133)

Berdasarkan ketentuan skala likert diatas, dapat digunakan untuk menghitung variabel X (nilai-nilai keagamaan) maupun variabel Y (disiplin kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendahnya adalah 1.

a. Identitas Responden/ Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang akan diteliti, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data-data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden/ karakter responden dengan menggunakan jenis kelamin responden, usia responden, dan tingkat pendidikan responden.

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	persentase
1	Laki-laki	44	65,7%
2	Perempuan	23	34,3%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah, 2016

Dari data diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan sampel berjumlah 67 orang. Mayoritas karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Dengan jumlah 44 orang atau 65,7% karyawan laki-laki dan 23 orang atau 34,3% jumlah karyawan perempuan. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan deskripsi pekerjaan lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki.

Tabel IV.3
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<20 tahun	2	3%
2	21-30 tahun	41	61,2%
3	31-40 tahun	14	20,9%
4	41-54 tahun	10	14,9%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan <20 tahun yaitu 2 orang atau 3% usia antara 21-30 tahun

yaitu 41 orang atau 61,2%, usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang atau 20,9%, dan usia 41-54 tahun sebanyak 10 orang atau 14,9%. Usia karyawan lebih dominan berumur 21-30 tahun dikarenakan hasil kinerjanya lebih baik karena memiliki pola pikir yang lebih maju.

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	11	16,4%
2	Diploma (1,2,3)	13	19,4%
3	S1	41	61,2%
4	S2	2	3,0%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 yaitu 2 orang atau 3,0% tingkat pendidikan S1 yaitu 41 orang atau 61,2% Diploma (1,2,3) yaitu 13 orang atau 19,4% SMA/SMK dengan jumlah orang 11 orang atau 16,4%. Sehingga dengan demikian jumlah sampel keseluruhan adalah 67 orang. Tingkat pendidikan S1 adalah kriteria tingkat pendidikan utama didalam PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Negara memiliki 2 variabel yaitu nilai-nilai keagamaan (X) dan disiplin Kerja (Y), peneliti melakukan pendeskripsian dari tabel frekuensi hasil skor jawaban responden yang disebarakan melalui angket, yaitu:

1) Variabel Nilai-Nilai Keagamaan (X)

Data dalam tabel yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini adalah menyajikan data berdasarkan kuesioner yang diajukan peneliti kepada responden dari penelitian nilai-nilai keagamaan (X)

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel (X) Nilai-nilai Keagamaan

Alternatif Jawaban												
No	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20,90%	52	77,60%	0	0%	1	1,00%	0	0%	67	100%
2	16	23,90%	43	64,20%	6	9%	0	0%	2	2%	67	100%
3	26	38,80%	36	53,70%	5	7,50%	0	0%	0	0%	67	100%
4	22	32,80%	41	61,20%	4	6%	0	0%	0	0%	67	100%
5	22	32,80%	32	47,80%	11	16,40%	1	1,00%	1	1%	67	100%
6	14	20,90%	49	73,10%	3	4,50%	1	1,00%	0	0%	67	100%
7	20	29,90%	45	67,20%	2	2%	0	0%	0	0%	67	100%
8	16	23,90%	47	70,10%	2	2%	0	0%	2	2%	67	100%
9	27	40,30%	35	52,20%	3	4,50%	0	0%	2	2%	67	100%
10	17	25,40%	49	73,10%	1	3%	0	0%	0	0%	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2016

Dari hasil pengolahan data tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Karyawan suka menolong rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 77,60%.
2. Jawaban responden tentang Karyawan suka bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 64,20%.
3. Jawaban responden tentang Karyawan suka melakukan pembagian sebagian hartanya untuk disumbangkan kepada orang yang lebih membutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 53,7 0%.

4. Jawaban responden tentang Karyawan memiliki jiwa rasa empati dan solidaritas kepada orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 61,20%.
5. Jawaban responden tentang Pemimpin berperilaku adil kepada semua karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 42,70%.
6. Jawaban responden tentang Karyawan dituntut untuk untuk jujur dalam menjalankan setiap aktivitas kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 73,10%.
7. Jawaban responden tentang Karyawan suka memaafkan sesama rekan kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 67,50%.
8. Jawaban responden tentang Karyawan menjaga lingkungan kerja dengan baik agar nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 70,10%.
9. Jawaban responden tentang Karyawan menjaga amanah yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 52,10%.
10. Jawaban responden tentang Karyawan menamkan rasa taqwa kepada Allah SWT dalam dirinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 73,10%.

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel (Y) Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40,30%	40	59,70%	0	0%	0	1,00%	0	0%	67	100%
2	18	26,90%	49	73,10%	0	0%	0	0%	0	0%	67	100%
3	15	22,40%	46	68,70%	5	7,50%	1	1,00%	0	0%	67	100%
4	21	31,30%	41	61,20%	5	7,50%	0	0%	0	0%	67	100%
5	18	26,90%	48	71,60%	1	1,50%	0	10%	0	0%	67	100%
6	14	20,90%	48	71,60%	5	7,50%	0	0%	0	0%	67	100%
7	17	25,40%	44	65,70%	6	9%	0	0%	0	0%	67	100%
8	16	23,90%	46	68,70%	5	7,5%	0	0%	0	0%	67	100%
9	21	31,30%	41	61,20%	5	7,5%	0	0%	0	0%	67	100%
10	11	16,40%	41	61,20%	13	19,40%	2	3%	0	0%	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2016

Dari hasil pengolahan data tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Karyawan patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 59,70%.
2. Jawaban responden tentang Karyawan patuh dengan pelayanan pada perintah /intruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 73,10%.
3. Jawaban responden tentang Karyawan berpakaian yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 68,10%.
4. Jawaban responden tentang Karyawan menggunakan tanda tanda pengenal instansi seperti bet nama dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 61,20%.

5. Jawaban responden tentang Karyawan bekerja dengan mengikuti pertaturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 71,10%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan mempunyai ketepatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 71,10%.
7. Jawaban responden tentang Karyawan melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 65,70%.
8. Jawaban responden tentang Karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 68,10%.
9. Jawaban responden tentang Karyawan memiliki sikap yang baik dalam melakukan aktivitas kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 61,20%.
10. Jawaban responden tentang Karyawan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 61,20%.

2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Peneliti menggunakan suatu program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu data dengan menggunakan software SPSS 16.00 for windows. Peneliti melakukan pengujian untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument yang berdasarkan data kuesioner yang telah dibagikan dan dikembalikan lagi oleh responden. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai

signifikan $<0,05$ maka suatu instrumen yang diuji korelasinya adalah valid. Sedangkan jika nilai signifikan $>0,05$ maka suatu instrumen yang diuji tidak layak (tidak valid).

1) Uji Validitas Niali-nilai Keagamaan

Tabel uji validitas untuk variabel nilai-nilai keagamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 7

Uji Validitas Untuk Variabel Nilai-Nilai Keagamaan

no item	nilai korelasi (t-hitung)	perbandingan	probabalitas	keterangan
1	0,602	0,05	$0,000 \leq 0,05$	valid
2	0,663		$0,000 \leq 0,05$	valid
3	0,57		$0,000 \leq 0,05$	valid
4	0,641		$0,000 \leq 0,05$	valid
5	0,586		$0,000 \leq 0,05$	valid
6	0,511		$0,000 \leq 0,05$	valid
7	0,736		$0,000 \leq 0,05$	valid
8	0,570		$0,000 \leq 0,05$	valid
9	0,656		$0,000 \leq 0,05$	valid
10	0,597		$0,000 \leq 0,05$	valid

Sumber : Data diolah, 2016

Pada tabel IV.7 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel nilai-nilai keagamaan dikatakan valid.

2) Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel uji validitas untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel IV.8

Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja

no item	nilai korelasi (t-hitung)	perbandingan	probabilitas	keterangan
1	0,683	0,05	$0,000 \leq 0,05$	valid
2	0,673		$0,000 \leq 0,05$	valid
3	0,505		$0,000 \leq 0,05$	valid
4	0,662		$0,000 \leq 0,05$	valid
5	0,607		$0,000 \leq 0,05$	valid
6	0,500		$0,000 \leq 0,05$	valid
7	0,761		$0,000 \leq 0,05$	valid
8	0,590		$0,000 \leq 0,05$	valid
9	0,669		$0,000 \leq 0,05$	valid
10	0,618		$0,000 \leq 0,05$	valid

Sumber : Data diolah, 2016

Pada tabel IV.8 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja dikatakan valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012, hal. 173). Dalam menetapkan butir item

pertanyaan dalam kategori realibel menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- c. Jika nilai koefisien (*Croanbach Alpha*) $0,6$ maka instrumen dinyatakan realibel (terpercaya).
- d. Jika nilai koefisien realibilitas (*Croanbach Alpha*) $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak realibel (tidak terpercaya).

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-9

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpa	R tabel	keterangan
Nilai-nilai Keagamaan (X)	0,750	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,754		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrumen variabel penelitian di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai *Cronbach' Alpa* pada variabel X = 0,750, dan variabel Y *Cronbach' Alpa* = 0,754 > 0,6, maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya (Juliandi dan Irfan, 2013, hal.148).

3. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

a. Korelasi sederhana

Tabel IV. 10

Korelasi Variabel Nilai-nilai Keagamaan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y).

		Correlations	
		nilai-nilai keagamaan	disiplin kerja
nilai-nilai keagamaan	Pearson Correlation	1	.987**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
disiplin kerja	Pearson Correlation	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y bernilai positif dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai korelasinya sebesar 1. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada pengaruh antara variabel nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Uji t

pada dasarnya uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas. Hasil pengolahan data dengan spss 16.00 tentang pengaruh nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari:

Tabel IV. 11

Pengaruh Nilai-nilai Keagamaan (X) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

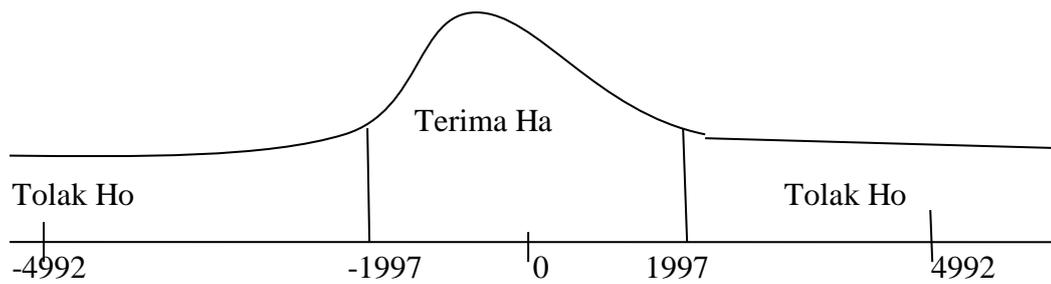
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.622	.809		2.006	.004
	nilai-nilai keagamaan	.966	.019	.987	4.992	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas tentang pengaruh nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4.992 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} 1.997 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan kriteria tersebut berarti t_{hitung} $4992 > 1997 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja.



Gambar IV. 1 hasil Pengujian Hipotesis

Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai keagamaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk (Purna Bakti) Kantor Cabang Putri Hijau Medan.

B. Pembahasan

3. Interpretasi Jawaban Responden

c. Nilai-nilai Keagamaan

nilai-nilai agama merupakan suatu alat atau instrumen yang dipandang sangat berharga karena dapat mendorong seseorang mencapai tujuan dalam hal ini berupa kebahagiaan dunia dan akherat yang dimaniprestasikan secara teoritis, praktis, dan sosiologis. Nilai-nilai keagamaan bagi seorang mampu untuk mengendalikan segala sesuatu kegiatan yang ada didalam perusahaan yang sesuai dengan ketentuan islam yang telah ditetapkan didalam Al-Qur'an.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk jawaban responden yang

menyetujui bahwa nilai-nilai keagamaan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki peranan yang kuat dalam perusahaan, sehingga dengan menerapkan nilai-nilai keagamaan adalah hal yang positif bagi perusahaan. Hal ini buktikan dengan jumlah perseentase jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28,95%, jawaban setuju sebanyak 64,18%, jawaban ragu-ragu sebanyak 6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0,3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1%. Hal ini didasarkan pada tolak ukur nilai-nilai keagamaan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk yang menyatakan suka menolong, suka bekerjasama, suka menyumbangkan sebagian harta, memiliki rasa empati dan solidaritas kepada orang lain berperilaku adil, berperilaku jujur, suka memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanah, tidak berjudi, menipu, dan korupsi, mematuhi norma-norma Islam dalam berperilaku, dimensi keyakinan, ajaran ritual, dan dimensi etik, dimensi hidup, yaitu penanaman rasa taqwa kepada Allah dan pengembangan rasa kemanusiaan kepada sesama.

d. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. “disiplin adalah latihan, pikiran, perasaan, kehendak dan watak latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran dan kehendak, dan watak untuk

melahirkan ketaatan. (Sukarna 2011, hal 104). Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. (Susanty dan Baskoro 2012).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk jawaban responden yang ditemukan mengenai disiplin kerja bahwa responden memberikan jawaban yang sangat setuju sebanyak 26,57%, yang setuju sebanyak 66,42%, karyawan dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 6,74%, yang setuju sebanyak 0,45% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dengan indikator disiplin kerja yaitu Kepatuhan karyawan pada jam kerja, Kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan serta mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan kantor dengan hati – hati, Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi, Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi, kehadiran karyawan pada hari-hari kerja, ketepatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, ketaatan jadwal karyawan pada masuk dan pulang kerja, ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, menaati prosedur kerja yang telah ditentukan, melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan, selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam

kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

4. Interpretasi Hasil Analisis Data Pengaruh Nilai-nilai Keagamaan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan .

Nilai-nilai keagamaan bagi seorang mampu untuk mengendalikan segala sesuatu kegiatan yang ada didalam perusahaan yang sesuai dengan ketentuan islam yang telah ditetapkan didalam Al-Qur'an.

Erlina (2012) Nilai-nilai agama adalah aturan dan wahyu Tuhan yang sengaja diturunkan agar manusia dapat hidup teratur, damai, sejahtera, bermartabat, dan bahagia baik dunia maupun akhirat.

Menurut Sutrisno (2009, hal 86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diatas tentang pengaruh nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4.992 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} 1.997 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan kriteria tersebut berarti $t_{hitung} 4992 > 1997 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,000 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk (Purna Bakti) Kantor Cabang Putri Hijau No. 20 Medan. Dapat dilihat ada karyawan yang tidak disiplin yang masih kurang punya nilai moral dan etika dalam menyapa sesama pegawai bahkan dengan atasan mereka, para manajer menghindari tindakan terhadap karyawan yang tidak disiplin. Permasalahannya terletak pada pengabaian terhadap aturan perusahaan. Selain itu, karena manajer merasa khawatir akan timbul keluhan-keluhan para karyawan dalam bentuk protes terbuka. Dengan demikian, manajer merasa khawatir akan kehilangan persahabatan dengan karyawan akibat terjadinya penekaan tindak hukuman. Disamping itu, sebagian besar karyawan beriman yang muslim mengabaikan nilai-nilai agama yang mereka yakini dalam mengaplikasikan konsep disiplin. Menanamkan nilai-nilai keagamaan terutama dilingkungan kerja terasa semakin sulit, salah satunya krisis keteladanan. Sering menyaksikan secara terang tidak ada kesamaan antara kata-kata dan perbuatan yang semakin merambah hampir di setiap ranah kehidupan. Dalam dunia kerja perilaku tidak jujur banyak dilakukan oleh individu di suatu perusahaan, mulai dari sering telat masuk kerja, alasan tidak hadir ke kantor dan lain-lain.

Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk (Purna Bakti) Kantor Cabang Putri Hijau yaitu dengan jumlah populasi yaitu 67 orang. Penggunaan sampel berdasarkan keseluruhan jumlah populasi yaitu 67 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket/ kuesioner, diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi sederhana dan uji t.

Adapun identitas responden dengan jumlah responden 67 orang, berdasarkan jenis kelaminnya terdapat 44 orang jumlah responden laki-laki dan 23 orang jumlah responden perempuan. Adapun berdasarkan usia, terdapat usia <20 tahun berjumlah 2 orang, usia 21-30 tahun berjumlah 41 orang, usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang dan usia 41-54 orang berjumlah 10 orang. Tingkat pendidikan responden bervariasi, mulai dari SMA/SMK sebanyak 11 orang, diploma (1,2,3) sebanyak 13 orang, S1 sebanyak 41 orang, dan S2 sebanyak 2 orang.

Berdasarkan analisis data dan uji parsial pada variabel nilai-nilai keagamaan dan disiplin kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4.992 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} 1.997 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan kriteria tersebut berarti $t_{hitung} 4992 > 1997 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara nilai-nilai keagamaan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Medan, maka penulis memberikan saran yang bertujuan kebaikan dan kemajuan, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan lebih meningkatkan etika kerja dan komunikasi agar kerjanya lebih baik lagi, karena hal tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sehingga kualitas kerja karyawan dapat meningkat dengan adanya etika kerja dan komunikasi yang baik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni A.N (2012). Pendidikan Nilai di Sekolah Dasar. http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_pai_0700533_bab_ii.pdf. Diakses 11 Oktober 2016
- Ahmadi H.A, Salimi (2008). *Dasar-dasar Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara
- Al-Khazandar M. M (2008). Kejujuran. https://dl.islamhouse.com/data/id/ih_articles/id_the_truth.pdf. diakses 11 Oktober 2016.
- Arikunto (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azizah W. N. 2009. Penanaman Nilai Agama Pada Anak di Taman Kanak-kanak (TK) Muslimat Nahdlatul Ulama (NU) 31 Sumbersari Malang. <http://elc.stain-pekalongan.ac.id/676/11/10.%20BAB%20I%20br.pdf>. Diakses 14 Oktober 2016.
- Darajat (2006). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmadi Hamid (2009). *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. Bandung: Alfabeta
- Dewi I. P, Aeni N (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No:2 (85-95) Oktober 2012*.
- Dewi I. R. (2015). Hubungan Antara Pengawasan Pemimpin Dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Mikro, Kecil, dan Menengah. https://repository.usd.ac.id/3114/2/119114127_full.pdf. Diakses 12 Oktober 2016
- Erlina (2012). Meningkatkan Nilai-Nilai Agama Anak Anak melalui metode Demonstrasi Pada Kelompok B TK Dharma Wanita Labuan Panimba. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=141757&val=5152&title=Meningkatkan%20Nilai-Nilai%20Agama%20%20Anak%20Melalui%20Metode%20Demonstrasi%20Pada%20Kelompok%20B%20TK%20Dharma%20Wanita%20Labuan%20Panimba>. Diakses 11 Oktober 2016
- Fathiyah K. N. (2007). Problem, Dampak, dan Solusi Transformasi Nilai- Nilai Agama Pada Anak Prasekolah. *Dinamika Pendidikan No. 1/ Th. XIV / Mei 2007*

- Hasibuan, M. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2012) *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husnul Y. Muharommah Y. (2014). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE) Volume Semester II 2014*
- Jalaluddin (2004: 47). *Filsafat Pendidikan Islam, Konsep dan Perkembangan Pemikirannya*. Jakarta: Raja Grafindo
- Juliandi A & Irfan (2013). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008). *tsharto.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/.../Kamus+Indonesia.pdf*. Diakses 11 Oktober 2016
- Kartono (2008). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pioneir Jaya
- Kiswanto (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis Vol.6 No. 1, Maret 2010:1267-1439, ISSN: 0216-6437*.
- Maemunah S (2013). Pengembangan Nilai – Nilai Moral dan Agama Melalui Metode Bercerita Pada Anak Kelompok B T Aman K Anak-kanak Aba Gaden III Bodrorejo, Gaden, Trucuk, Klaten. http://eprints.ums.ac.id/23719/12/NASKAH_PUBLIKASI.pdf. Diakses 11 Oktober 2016
- Maharani I. R, Rahmawati S. (2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3, Desember 2010*
- Mahira R. T. Dkk (2013). Implementasi Nilai Kejujuran Dalam Pendidikan Anti Korupsi Pada Pembelajaran PKn di SMPN 3 Malang. <http://jurnal-online.um.ac.id/data/artikel/artikel4FF18DD72D59EED9956994A027BD9B05.pdf>. diakses 11 Oktober 2016.
- Ma'mun S. (2014). Relevansi Agama dan Alam dalam Pandangan Aliran Kebatinan Dayak Indramayu. *Kontekstualita, Vol.29 No 1, 2014*.
- Mangkunegara (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mazida R. (2013). Meningkatkan Pemahaman Nilai Agama dan Moral Melalui Metode Bernyanyi Pada Kelompok B di TK Aisy Iyah Bustanul Athfal Kendalsari – Pemalang. http://eprints.ums.ac.id/27638/24/NASKAH_PUBLIKASI.pdf. Diakses 11 Oktober 2016
- Muhammaddin (2013). Kebutuhan Manusia Terhadap Agama. *JIA/Juni 2013/Th.XIV/Nomor 1/99-114*.
- Pratiwi R. N. Akuntansi Sebagai Realitas Ekonomi Dan Keagamaan: Mengungkap Nilai-nilai Religius Melalui Foto Dalam Laporan Tahunan Perbankan Syariah. http://eprints.undip.ac.id/46148/1/05_PRATIWI.pdf. Diakses 12 Oktober 2016.
- Purwoko dkk (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRI MANDIRI SELARAS SAMARINDA. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=63303&val=4591>. Diakses 12 Oktober 2016
- Raharjo S (2012). Penanaman Nilai - Nilai Agama Islam Pada Anak Usia Dini di Kelompok Bermain 'Aisyiyah Al Husna II Pengasih Kec. Pengasih Kab. Kulon Progo. <http://eprints.uny.ac.id/27198/1/Setiaji%20Raharjo.pdf>. Diakses 11 Oktober 2016
- Ridwan (2013). Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Trikonomika, Vo.12,No.1, Juni 2013, Hal.72-84, ISSN 1411-514X*.
- Sarwanto J. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.<http://digilib.uin-suka.ac.id>. Diakses 11 Oktober 2016
- Setiawan A. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen / Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*.
- Sidanti H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 - 53*
- Sudrajat A. (2010). Pendidikan Agama Yang Membangun Kesadaran Religius. http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_pai_0700533_bab_ii.pdf. Diakses 11 oktober 2016

- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung CV. Mandar Maju.
- Sulistyo H. 2011. Peran Nilai-nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 11. No. 3 Desember 2011 pp. 252-270
- Susanty A. Baskoro S. W. (2012) pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syamsudin A. (2012). Pengembangan Nilai – Nilai Agama dan Moral Pada Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak, Volume 1, Edisi 2, Desember 2012*.
- Trisnowati J. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. *EKONOMI BISNIS & KEWIRAUSAHAAN Vol. II, No. 2, Agustus 2013*
- Wahyuddin dkk (2013). *Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Yusuf, (2007) *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Zakiah, (2014). *Pendidikan Nilai*. Bandung: Pustaka Setia

Correlations

		item	Total									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
item 1	Pearson Correlation	1	.418**	.490**	.267*	.159	.252*	.251*	.139	.267*	.212	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.029	.197	.040	.041	.263	.029	.084	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 2	Pearson Correlation	.418**	1	.336**	.451**	.417**	.190	.384**	.254*	.334**	.374**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.123	.001	.038	.006	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 3	Pearson Correlation	.490**	.336**	1	.225	.337**	.456**	.175	.128	.181	.064	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.067	.005	.000	.156	.303	.143	.608	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 4	Pearson Correlation	.267*	.451**	.225	1	.461**	.210	.451**	.260*	.369**	.281*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.067		.000	.088	.000	.033	.002	.021	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 5	Pearson Correlation	.159	.417**	.337**	.461**	1	.263*	.388**	.265*	.292*	.210	.586**
	Sig. (2-tailed)	.197	.000	.005	.000		.031	.001	.030	.016	.088	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 6	Pearson Correlation	.252*	.190	.456**	.210	.263*	1	.364**	.370**	.159	-.012	.511**
	Sig. (2-tailed)	.040	.123	.000	.088	.031		.002	.002	.199	.922	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 7	Pearson Correlation	.251*	.384**	.175	.451**	.388**	.364**	1	.472**	.591**	.468**	.736**

	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.156	.000	.001	.002		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 8	Pearson Correlation	.139	.254*	.128	.260*	.265*	.370**	.472**	1	.260*	.406**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.263	.038	.303	.033	.030	.002	.000		.033	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 9	Pearson Correlation	.267*	.334**	.181	.369**	.292*	.159	.591**	.260*	1	.509**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.029	.006	.143	.002	.016	.199	.000	.033		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 10	Pearson Correlation	.212	.374**	.064	.281*	.210	-.012	.468**	.406**	.509**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.084	.002	.608	.021	.088	.922	.000	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.602**	.663**	.557**	.641**	.586**	.511**	.736**	.570**	.656**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*correlation Nilai-nilai keagamaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	11

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Total
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table nilai-nilai keagamaan**item 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	4	6.0	6.0	10.4
	4	36	53.7	53.7	64.2
	5	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	73.1	73.1	73.1
	5	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	5	7.5	7.5	9.0
	4	46	68.7	68.7	77.6
	5	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.5	7.5	7.5
	4	41	61.2	61.2	68.7
	5	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	49	73.1	73.1	74.6
	5	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.5	7.5	7.5
	4	49	73.1	73.1	80.6
	5	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.0	9.0	9.0
	4	45	67.2	67.2	76.1
	5	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.5	7.5	7.5
	4	46	68.7	68.7	76.1
	5	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	5	7.5	7.5	7.5
	4	41	61.2	61.2	68.7
	5	21	31.3	31.3	100.0
Total		67	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.0	3.0	3.0
	3	13	19.4	19.4	22.4
	4	41	61.2	61.2	83.6
	5	11	16.4	16.4	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Statistics

		usia	tingkat pendidikan	jenis kelamin
N	Valid	67	67	67
	Missing	0	0	0

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	2	3.0	3.0	3.0
	21-30	41	61.2	61.2	64.2
	31-40	14	20.9	20.9	85.1
	41-54	9	13.4	13.4	98.5
	42	1	1.5	1.5	100.0
Total		67	100.0	100.0	

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 4	Pearson Correlation	.452**	.451**	.225	1	.461**	.210	.451**	.260*	.369**	.281*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.067		.000	.088	.000	.033	.002	.021	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 5	Pearson Correlation	.301*	.417**	.337**	.461**	1	.263*	.388**	.265*	.292*	.210	.607**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.005	.000		.031	.001	.030	.016	.088	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 6	Pearson Correlation	.228	.190	.456**	.210	.263*	1	.364**	.370**	.159	-.012	.500**
	Sig. (2-tailed)	.064	.123	.000	.088	.031		.002	.002	.199	.922	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 7	Pearson Correlation	.438**	.384**	.175	.451**	.388**	.364**	1	.472**	.591**	.468**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.156	.000	.001	.002		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 8	Pearson Correlation	.260*	.254*	.128	.260*	.265*	.370**	.472**	1	.260*	.406**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.034	.038	.303	.033	.030	.002	.000		.033	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 9	Pearson Correlation	.399**	.334**	.181	.369**	.292*	.159	.591**	.260*	1	.509**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.143	.002	.016	.199	.000	.033		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
item 10	Pearson Correlation	.374**	.374**	.064	.281*	.210	-.012	.468**	.406**	.509**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.608	.021	.088	.922	.000	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
total	Pearson Correlation	.683**	.673**	.505**	.662**	.607**	.500**	.761**	.590**	.669**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level
(2-tailed).

*disiplin kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

Korelasi variabel x dan y

Correlations

		nilai-nilai keagamaan	disiplin kerja
nilai-nilai keagamaan	Pearson Correlation	1	.987**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
disiplin kerja	Pearson Correlation	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.622	.809		2.006	.004
nilai-nilai keagamaan	.966	.019	.987	4.992	.000

a. Dependent Variable:

disiplin kerja