

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP  
KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA LINGKUNGAN  
UMSU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

**Oleh:**

**ANDRI REZA PUTRA**  
**NPM : 1101280008**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2017**

## ABSTRAK

**ANDRI REZA PUTRA. NPM 1101280008. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), 2017. Skripsi.**

Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pemilihan sampel menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan jenis Accidental Sampling. Dengan jumlah responden 30 karyawan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.

Berdasarkan hasil uji secara parsial motivasi syariah berpengaruh signifikan dengan  $t_{hitung} 7,227 > t_{tabel} 2,045$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel} (52,225 > 4,196)$ . Nilai R Square sebesar 0,651 menunjukkan bahwa 65,1% variabel kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi spiritual sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi variabel lain.

**Kata Kunci : Motivasi Spiritual, Kedisiplinan Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Besar Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul: “**Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Lingkungan Fakultas UMSU**”. Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Agama Islam, Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berupaya semaksimal mungkin agar dapat memenuhi harapan semua pihak, namun penulis menyadari tentunya masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini yang dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis.

Dalam kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, didikan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada yang terhormat:

1. Orang tua tercinta Bapak Drs. Aminusa dan Ibu Ratih Meiniwatih. Doa restu ayahanda dan ibunda sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, dan kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.
2. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, M.A. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.PdI, M.A. selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Munawir, S.PdI, M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku ketua Program Studi Bisnis dan Manajemen Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Drs. Sarwo Edi, M.A. selaku pembimbing skripsi Bisnis dan Manajemen Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Sahabat terbaik Hadi, Dian dan Azhari. yang selalu memberikan semangat, dukungan, keceriaan dan bantuan kalian kepada penulis.
10. Teman-teman di Bisnis Manajemen Syariah atas kebersamaan, keceriaan dan kekompakkan kalian selama ini.
11. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, semoga Skripsi ini ada manfaatnya, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua dalam rangka menambah wawasan pengetahuan dan pemikiran kita.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Medan, Oktober 2017

Penulis

Andri Reza Putra

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
A. Uraian teori .....	6
1. Motivasi .....	6
a. Pengertian Motivasi .....	6
b. Faktor-faktor Motivasi .....	7
c. Proses Motivasi .....	12
d. Tujuan Motivasi .....	13
e. Indikator-indikator Motivasi .....	14
2. Tinjauan Tentang Motivasi Spritual .....	15
a. Pengertian Motivasi Spritual .....	15
b. Aspek-aspek Motivasi Spritual .....	16
3. Tinjauan Tentang Kedisiplinan .....	25
a. Pengertian Kedisiplinan .....	25
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan .....	27
c. Indikator Kedisiplinan .....	29
B. Kajian Penelitian .....	31
C. Kerangka Berpikir .....	32

D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan penelitian .....	35
B. Definisi operasional .....	35
C. Tempat dan waktu penelitian .....	37
D. Jenis dan Sumber Data .....	37
E. Populasi dan sampel .....	37
1. Populasi .....	37
2. Sampel .....	38
F. Teknik pengumpulan data .....	39
G. Teknik analisis data .....	41
1. Uji Asumsi Klasik .....	42
a. Uji Normalitas .....	42
b. Uji Multikolinearitas .....	42
c. Uji Heteroskedastitas .....	43
2. Koefisien Determinasi .....	43
3. Uji Hipotesis .....	44
a. Uji T .....	44
b. Uji F .....	45
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
1. Deskripsi Data .....	47
2. Karakteristik Responden .....	48
a. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
b. Berdasarkan Usia .....	48
3. Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	50
a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	54
b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	55
B. Hasil Analisis Data .....	56
1. Uji Asumsi Klasik .....	56
a. Uji Normalitas .....	56
b. Uji Heterokedasitas .....	57

c. Uji Multikolinearitas .....	58
2. Regresi Linear Sederhana .....	59
3. Uji Hipotesis .....	60
a. Uji t .....	60
b. Uji F .....	61
c. Koefisien Determinasi .....	62
C. Pembahasan .....	62
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 .....	31
Tabel 3.1 .....	39
Tabel 3.2 .....	39
Tabel 3.3 .....	44
Tabel 4.1 .....	47
Tabel 4.2 .....	48
Tabel 4.3 .....	49
Tabel 4.4 .....	50
Tabel 4.5 .....	52
Tabel 4.6 .....	55
Tabel 4.7 .....	56
Tabel 4.8 .....	57
Tabel 4.9 .....	59
Tabel 4.10 .....	59
Tabel 4.11 .....	60
Tabel 4.12 .....	61
Tabel 4.13 .....	62



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 .....	34
Gambar 3.1 .....	45
Gambar 4.1 .....	48
Gambar 4.2 .....	49
Gambar 4.3 .....	56
Gambar 4.4 .....	58

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Muhammadiyah dengan identitasnya sebagai organisasi dakwah di Indonesia memiliki amal usaha bergerak di bidang pendidikan salah satu diantaranya ialah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang beralamat di Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Medan. Didirikan pada tahun 1957. Dalam menjalankan fungsinya, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara perlu untuk tetap memberi motivasi kepada karyawan agar dapat memenuhi visi dan misi yang telah ditentukan salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Agama dapat mempengaruhi tingkah laku dan kedisiplinan baik pada tingkat individu, kelompok, atau bangsa. Dalam buku *The Wealth of Nation*, Adam Smith juga beragumen bahwa keterlibatan agama sangat berpotensi pengaruhnya bagi para penganutnya. Bahkan agama merupakan salah satu unsur penting suatu budaya yang mempunyai pengaruh dan harus dipertimbangkan, berupa nilai-nilai, sikap dan kebiasaan dalam kultur masyarakat.

Adanya motivasi spiritual dalam diri individu, maka individu tersebut dapat mengembangkan aktualisasi dirinya melalui peningkatan rasa percaya diri jujur, mengembangkan cara pikir, sikap obyektif, efektifitas dan kreativitas. Oleh karenanya, pribadi muslim seharusnya memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat mendorong gairah minat kerja, semangat kerja dan terwujudnya kedisiplinan.<sup>1</sup>

Selanjutnya, Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang

---

<sup>1</sup> Danah Zohar, *Spiritual Capital*, (Bandung: Mizan, 2005), hlm. 72

bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut.

Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar.

Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul (Anshari, 1993). Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat.

Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993). Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan memproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil alamin. Disimpulkan bahwa tuntutan akan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas. Oleh karenanya kajian motivasi spiritual sangat penting dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan.<sup>2</sup>

Motivasi spiritual khususnya di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sangat penting. Ketika motivasi spiritual di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara baik maka kedisiplinan para karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara juga akan baik, namun sebaliknya jika motivasi spiritual Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara itu buruk maka kedisiplinan

---

<sup>2</sup>Anshari, *Wawasan Islam*, (Jakarta: Grafindo, 1993) hlm. 86

karyawan juga akan buruk dan berdampak hasil negatif dan akan mempengaruhi visi-misi yang telah ditentukan.

Tingkat kedisiplinan karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi spiritual terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh variabel motivasi spiritual dan kedisiplinan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **”Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Lingkungan Fakultas UMSU”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

- a. Kerja sama antar karyawan kurang maksimal, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.
- b. Sering menunda menyelesaikan pekerjaan.

#### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan pada lingkungan fakultas UMSU.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan “Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada lingkungan fakultas UMSU?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi spiritual terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada lingkungan fakultas UMSU.

### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

#### 1. Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan penyelesaian tugas akhir mahasiswa untuk memperoleh gelar strata 1 (S1), program studi Bisnis dan Manajemen Syariaah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

#### 2. Bagi UMSU

Sebagai bahan masukan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan lingkungan fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan.

#### 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang.

#### 4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi masyarakat tentang pengaruh motivasi spritual terhadap kedisiplinan karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teori

##### 1. Motivasi

###### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti ”menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.<sup>3</sup>

Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan.<sup>4</sup>

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.<sup>5</sup>

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feelling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Winardi, *Motivasi & pemotivasian dalam manajemen*, (Jakarta:Raja Persada Grafindo,2002),hlm.15

<sup>4</sup> Sadirman, *Interaksi & motivasi belajar mengajar*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada,2006),hlm.73

<sup>5</sup> Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2003),hlm. 112

<sup>6</sup> Syaiful Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Rineka Cipta,2002)hlm. 34

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.<sup>7</sup>

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

## **b. Faktor-faktor Motivasi**

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

### **1. Minat**

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

### **2. Sikap positif**

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

### **3. Kebutuhan**

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

---

<sup>7</sup> Hamza Uno, *Teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara,2007),hlm. 18

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:<sup>8</sup>

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Dalam teori pengharapan, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan.

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

1. Upah atau gaji yang sesuai

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.<sup>9</sup>

2. Keamanan kerja yang terjamin

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan

---

<sup>8</sup> Faruddin. 2005. *Teori Kepuasan Kerja*. Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada, 2012)hlm. 58

<sup>9</sup> Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu-ilmu Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2002),hlm.148



keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.<sup>10</sup>

### 3. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.<sup>11</sup>

### 4. Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.<sup>12</sup>

### 5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Wursanto, Loc.cit, hlm. 148

<sup>11</sup> Wursanto, Loc.cit, hlm. 148

<sup>12</sup> Wursanto, Loc.cit, hlm. 149

<sup>13</sup> Ibid, hlm 9

## 6. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.<sup>14</sup>

## 7. Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.<sup>15</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil simpulan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh:

### 1. Minat

Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a. Perasaan senang bekerja
- b. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c. Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

### 2. Sikap positif

Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

---

<sup>14</sup> Wursanto, Loc.cit, hlm.149

<sup>15</sup> Wursanto, Loc.cit, hlm.150

- a. Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
  - b. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
  - c. Mempunyai disiplin kerja yang tinggi
3. Rangsangan berupa bonus, gaji, intensif dan penghargaan

Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain:

- a. Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya.
- b. Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c. Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d. Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

### c. Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2003), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :<sup>16</sup>

#### 1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.<sup>17</sup>

#### 2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003)hlm. 110

<sup>17</sup> M. Hasibuan, *Loc.cit*, hlm.110

<sup>18</sup> M. Hasibuan, *Loc.cit*, hlm.111

### 3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi yang dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.<sup>19</sup>

### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needcomplexyaitu untuk memeperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.<sup>20</sup>

### 5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.<sup>21</sup>

### 6. Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.<sup>22</sup>

## d. Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagaihal, menurut Hasibuan (2003) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :<sup>23</sup>

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>19</sup> M. Hasibuan, *Loc.cit*, hlm.112

<sup>20</sup> M. Hasibuan, *Loc.cit*, hlm.113

<sup>21</sup> M. Hasibuan, *Loc.cit*, hlm 113

<sup>22</sup> M. Hasibuan, *Loc.cit*, hlm 113

<sup>23</sup> M. Hasibuan, *Loc.cit*, hlm 132

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**e. Indikator-indikator Motivasi**

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :<sup>24</sup>

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

---

<sup>24</sup> Ibid, hlm 12

3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## **2. Tinjauan Tentang Motivasi Spiritual**

### **a. Pengertian Motivasi Spiritual**

Motivasi Spiritual mengandung arti “yang berhubungan dengan spirit”, yang berhubungan dengan yang suci”, dalam bahasa arab dan parsi, istilah yang digunakan untuk spiritualitas adalah ruhaniyyah(arab) dan ma'nawiyah(parsi). Istilah pertama diambil dari kata ruh, sedangkan kata kedua diambil dari kata ma'na, yang mengandung konotasi kebatinan, “yang hakiki” sebagai lawan dari “ yang kasat mata”. Kedua istilah tersebut berkaitan dengan tataran relitas lebih tinggi dari pada yang materil dan kejiwaan. Dari beberapa arti literal tersebut, tiga hal menjadi jelas dari pengertian motivasi spiritual ini. Pertama, menghidupkan. Tanpa spiritualitas, organisme mati secara jasadiyah ataupun kejiwaan. Kedua, memiliki status suci (sacred), jadi statusnya lebih tinggi dari pada meteril (profane). Ketiga, terkait dengan Tuhan sebagai causa prima kehidupan.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, (Bandung: PT Mizan Pustaka,2009), hlm.18.

Motivasi spiritual merupakan kebutuhan spiritual bersifat azasi maka seharusnya memperhatikan nilai-nilai spiritual dengan mendalami, menanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia.<sup>26</sup>

Motivasi spiritual adalah motivasi memelihara diri dari sifat-sifat kemusyrikan, kekufuran dan kemunafikkan. Motivasi spiritual merupakan dorongan dalam diri seseorang dalam usahanya untuk terhindar dari sifat-sifat buruk yang mampu merusak keimanan.<sup>27</sup>

Motivasi spiritual adalah dorongan psikis yang mempunyai landasan ilmiah dalam watak kejadian manusia. Dalam relung jiwanya manusia merasakan adanya dorongan untuk mencari dan memikirkan sang penciptanya dan pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembahnya, meminta pertolongan kepadanya setiap kali ia ditimpa malapetaka dan bencana.<sup>28</sup>

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk menghindar dari sifat-sifat yang mampu merusak keimanan.

## **b. Aspek-Aspek Motivasi Spiritual**

Menurut Muafi, motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga yaitu:<sup>29</sup>

### 1) Motivasi aqidah

Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman. Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucaapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut. Sistematika akidah agama Islam terdiri dari rukun Iman diantaranya , namun dalam motivasi akidah ini yang dilibatkan hanya

<sup>26</sup> Jalaludin, *Psikologi Agama*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 159

<sup>27</sup> Hamdani bakran Ad-Dzakiy, *Psikologi Kenabian*, (Yogyakarta: Pustaka Al-Quran, 2005), hlm.358-360

<sup>28</sup> Faizah, Lalu muhsin effendi, *Psikologi Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media, 2006), hlm. 124

<sup>29</sup> Muafi, *Motivasi Spiritual*, (Bandung: Alfabeta,2001), hlm. 6.

unsur iman kepada Allah, iman kepada kitab Allah dan iman kepada Rasulullah. Ketiga unsur ini dilibatkan karena pada waktu bekerja terlibat secara nyata sehari-hari. Unsur yang lain tidak dilibatkan dalam aktifitas bekerja karena belum menjadi pemahaman iman yang bisa dilibatkan dalam proses produksi maupun meningkatkan kinerja.<sup>30</sup>

Esensi Islam adalah pengesaan Allah. Tidak satupun perintah dalam Islam yang dilepaskan dari tauhiid. Seluruh agama itu sendiri, kewajiban untuk menyembah Tuhan, mematuhi perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, akan hancur begitu tauhiid dilanggar. Menurut Abdurrahim kualitas seseorang 90 % ditentukan oleh sikap dan 10 % ilmu pengetahuan, sedangkan sikap dan perilaku ditentukan oleh nilai seperti ikhlas yang merupakan manifestasi dari sikap tauhiid.<sup>31</sup>

#### a. Iman kepada Allah

Iman kepada Allah merupakan titik sentral, akar dan fondasi yang menjadi kekuatan seorang muslim. Iman adalah seperti pohon yang berbuah, buahnya tidak pernah terputus, pohon iman memberikan buahnya setiap saat, baik di musim panas dan musim dingin, di siang maupun di malam hari. Begitu juga seorang muslim harus tetap beramal di setiap saat dan di setiap kesempatan. Oleh sebab itu sering kali dimuat dalam al-Quran pernyataan Iman dan Amal saleh karena amal saleh merupakan salah satu buah dan bekasnya.

#### b. Iman Kepada Kitab

Sebagai seorang muslim harus beriman kepada Taurat, Zabur, Injil dan Al-Quran. Al-Quran sebagai kitab Allah SWT yang diturunkan kepada umat sesuai dengan ruang dan waktu. Al-Quran merupakan kitab terakhir, sumber asasi Islam yang pertama, kitab kodifikasi firman Allah SWT kepada manusia di bumi, diwahyukan

---

<sup>30</sup> Muafi, *Loc.cit.*, hlm. 7

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 16



kepada Nabi Muhammad SAW, berisi petunjuk Ilahi yang abadi untuk manusia, untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Pedoman hidup yang termuat dalam al-Quran hanyalah akan dapat dimengerti dan dipedomi apabila ada upaya pemikiran terhadap isi yang terkandung didalamnya, Ini menunjukkan betapa pentingnya dialog yang terus menerus antara akal dan Al-Quran.<sup>32</sup>

### c. Iman Kepada Rasulullah

Iman kepada rasul memiliki konsekuensi mengikuti dan mencontoh rasul yang disebut As-Sunnah. As-Sunnah (etimologis berarti: tradisi dan perjalanan), sumber asal Islam yang kedua, ialah segala perkataan, perbuatan dan sikap Rasulullah saw yang dicatat dan direkam di dalam Al-Hadits (etimologis berarti: ucapan atau pernyataan dan sesuatu yang baru). Dalam arti teknis As Sunnah (sunnaturrasul) identik dengan Al-Hadits (haditsunnabawi).<sup>33</sup>

Karena ajaran yang disampaikan Rasul itu bersumber dari Allah SWT dan sangat penting bagi keselamatan dan keberhasilan manusia, maka ajaran tersebut harus diterima dan dilaksanakan oleh manusia.

Dalam Asy'arie iman yang benar dan iman yang hidup adalah iman yang bias dipertanggungjawabkan secara moral dan intelektual, bias dikomunikasikan dengan akal budi, diwujudkan dalam tataran praktis, melalui apa yang disebut iqbal sebagai ijtihad. Berkaitan dengan otoritas dalam fikih, maka kemungkinan teoritis dari derajat ijtihad itu telah diterima oleh para Ahli Sunnah, tetapi dalam prakteknya ijtihad dipungkiri sejak berdirinya madzhab-madzhab dalam hokum Islam. Dalam kasus ini ijtihad penuh dipagari oleh syarat-syarat yang hamper tidak mungkin dilaksanakan oleh seseorang. Sikap seperti ini nampaknya amat ganjil dalam system hokum yang terutama didasarkan atas landasan pokok yang

---

<sup>32</sup> Muafi, Loc.cit, hlm. 8

<sup>33</sup> Muafi, Loc.cit, hlm 10

diberikan Al-Qur'an yang mengandung satu pandangan hidup yang dinamis dalam intisairnya.<sup>34</sup>

Rasulullah dalam berbagai kesempatan selalu menekankan pentingnya tenaga kerja dan selalu menghargai karya para karyawan dan para ahli dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Beliau pernah bersabda: “ Allah mencintai orang yang selalu bekerja dan berusaha untuk penghidupannya.” (Al-Hadits) menurut Maqdam, Rasulullah pernah berkata, “tidak seorangpun yang akan memperoleh keadaan yang lebih baik daripada orang yang memperoleh penghasilan dengan tangannya (tenaganya) sendiri. Nabi Daud pun memperoleh nafkah penghidupan dari tangannya sendiri.” (HR. Bukhori).

## 2) Motivasi ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (qoidah “ubudiyah) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.<sup>35</sup>

Ibadah adalah suatu perbuatan yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak beragama, seperti doa, shalat dan puasa itu hanya dilakukan oleh orang-orang yang beragama. Ibadah bertitik tolak dari aqidah, jika ibadah diibaratkan akar maka ibadah adalah pohonnya. Jika ibadah masih dalam taraf proses produksi, sedangkan output dari ibadah adalah mu'amalah.<sup>36</sup>

Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Muafi, Loc.cit, hlm. 10

<sup>35</sup> Ibid, hlm 10.

<sup>36</sup> Muafi, Loc.cit, hlm. 11

<sup>37</sup> Muafi, Loc.cit, hlm. 12

Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam melalui Al-Qur'an mengenai ibadah yang selalu terkait dengan produksi seperti: zakat, amar ma'ruf nahi munkar, maka tidak dapat diragukan bahwa umat yang ibadahnya kaffah akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun sebagaimana ditulis Amsyari bahwa adanya pengaruh pemahaman aliran. "aliran spiritualisasi agama membatasi Islam hanya untuk ritual dan itupun secara pelan-pelan diabaikan pelaksanaannya (shalatpun makin jarang, berdoapun kalau sedang kesulitan, puasapun kalau tidak sakit maag dan semacamnya)." <sup>38</sup>

a. Doa

Doa biasa diartikan dengan permohonan hamba kepada Tuhannya, tata cara berdoa telah diatur dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, penyimpangan terhadapnya dapat dikategorikan syirik dan bid'ah. Dzikir biasa diartikan dengan memuji asma Allah, sambil merenungkan kebesaran Allah SWT melalui arti asma Allah yang direnungkan dipikirkan sehingga mempunyai efek dzikir produktif yang dapat meningkatkan kinerja seorang muslim. <sup>39</sup>

Potensi doa, dzikir dan fakir adalah asset ilahiyyah yang seharusnya dikelola dengan baik dalam perwujudan kerja prestatif atau amal shaleh. <sup>40</sup>

Berdoa sebagai awal dari awal, dimaksudkan untuk memberikan arah agar setiap tindakan amal, memenuhi criteria kesesuaian dan keseimbangan sebagaimana menjadi persyaratan kesalahan tersebut. Doa adalah cahaya dan amal adalah terang. Arti dari doa adalah api dan amal adalah panasnya. Antara doa dan amal ikhtiar merupakan satu paket, satu tarikan nafas yang senyawa, tidak bias dibelah secara parsial atau fragmentasi. Pepatah yang artinya, doa tanpa ikhtiar seperti busur tanpa anak panah. Doa yang khusu', akan mendorong perilaku yang positif antara peribatin dan perilaku itu, berdirilah "akal pikiran". Dengan demikian, seluruh tindakan

---

<sup>38</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.12

<sup>39</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.13.

<sup>40</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.14

yang berada dalam peribatin dan perilaku manusia akan sangat dipengaruhi oleh cara berfikir yaitu proses mental batiniah yang melahirkan bayangan tentang diri sendiri, penilaian atau pemaknaan atas lingkungan serta hubungan emosi antara jiwa dan raga dalam hubungannya dengan alam.<sup>41</sup>

Dengan berdoa, berarti menunjukkan kualitas dan kemampuan untuk mempersepsi diri sehingga mempunyai asumsi atas gambaran jiwa yang tidak lain adalah salah satu bagian dari proses berpikir itu sendiri. Doa yang melahirkan optimisme itu, menggerakkan sikap diri yang gagah untuk berkinerja. Dia tidak takut dengan kesulitan, karena di dalam nuraninya ada keyakinan bahwa setelah kesulitan pastilah ada kemudahan dan Allah akan mengabulkan doanya.<sup>42</sup>

#### b. Shalat

Shalat adalah tata ritual sebagai konsekuensi orang yang beriman kepada Allah, merupakan kewajiban yang harus dilakukan lima kali dalam sehari. Shalat merupakan tiang agama, barangsiapa mengerjakan berarti telah menegakkan agamanya dan barangsiapa meninggalkan berarti telah meruntuhkan agamanya. Shalat merupakan proses produksi yang apabila tata caranya diikuti secara tepat dan konsisten serta dijiwai dengan niat yang ikhlas, maka shalat tersebut dapat menghasilkan kinerja.<sup>43</sup>

Sesuai teori psikologi Islam ada empat aspek terapeutik yang terdapat dalam shalat: aspek olah raga, aspek meditasi, aspek auto-sugesti, dan aspek kebersamaan. Selain memberikan terapi yang bersifat kuratif, agama juga memiliki aspek preventif bagi lahirnya gangguan jiwa dalam masyarakat. Rukun Islam memiliki aspek terapeutik. Demikian juga dengan rukun iman yang salah satunya adalah penerimaan bahwa baik dan buruk datangnya dari Allah, akan membebaskan orang dari segala macam ketegangan jiwa. Pada dasarnya tujuan beberapa teknik psikoterapi seperti kognitif

---

<sup>41</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.15

<sup>42</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.16

<sup>43</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.16.

(cognitive therapy) dan (insight therapy) adalah menentukan seseorang untuk menerima kenyataan hidup yang sudah diatur oleh Tuhan.<sup>44</sup>

Jadi shalat bukan sekadar kegiatan rutin yang sifatnya seremonial dan tanpa bekas. Diakui atau tidak, sepuluh mutiara hikmah itu belum dihayati seluruhnya. Sementara ini masih saja ada kaum muslimin yang tidak disiplin dan konsisten mendirikan shalatnya. Shalat yang didirikan belum juga memberi bekas terhadap lingkungan kinerjanya.<sup>45</sup>

### c. Puasa

Puasa mengatur perilaku dan konsumsi, mengendalikan nafsu berarti menyimpan energi spiritual yang dilakukan oleh seorang muslim mulai fajar sampai maghrib untuk mendapatkan energi spiritual. Jika pelaksanaan puasanya dilakukan secara tepat dan konsisten, maka berpuasa dapat meningkatkan bekerja dan berproduksi secara religius.<sup>46</sup>

### 3) Motivasi muamalah

Kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan tersier dilarang dalam Islam karena dipandang tidak untuk meningkatkan kinerja tetapi dipandang sebagai pemborosan dan pemusnahan sumber daya. Bekerja dan berproduksi adalah bagian dari muamalah yang dapat dikategorikan sebagai prestasi kinerja seorang muslim menuju tercapainya rahmatan lil'alamin.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.17.

<sup>45</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.18.

<sup>46</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.19.

<sup>47</sup> Muafi, Loc.cit, hlm.19

Motivasi muamalah adalah dorongan kekuatan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang religius, karena diilhami oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.

a. Kebutuhan Primer

Konsumsi adalah permintaan sedangkan produksi adalah penyediaan. Kebutuhan konsumen, yang kini dan yang telah diperhitungkan sebelumnya, merupakan insentif pokok bagi kegiatan ekonominya sendiri. Motivasi konsumsi dalam kehidupan ekonomi adalah penting, Karena kreativitas berarti meningkatnya kemakmuran masyarakat yang berarti meningkatnya konsumsi dan kesejahteraan sosial. Karena itu kepuasan konsumsi dan kepuasan kreasi merupakan pasangan, dengan kepuasan kreasi sebagai kepuasan primer yang fitri yang bersumber rahman dan rahim.<sup>48</sup>

b. Kebutuhan Sekunder

Menikmati kesenangan dibolehkan dalam Islam, Islam sangat memahami naluri alamiah manusia dalam mengagumi dan menikmati keindahan dalam hidup ini. Islam juga mengakui kebutuhan budaya manusia. Dalam masalah kebutuhan manusia akan keindahan dan budaya secara alamiah, Islam membolehkannya mengikuti kebutuhan pokok manusia, dan menikmati kesenangan.<sup>49</sup>

c. Bekerja dan Berproduksi

Hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi dan dari apa yang diusahakan oleh tangannya. Meski manusia bekerja usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah SWT disertai doa memohon pertolongan-Nya.

Kedua, lingkungan adalah anugerah Allah SWT yang menyediakan segala kebutuhan yang dapat membantu manusia

---

<sup>48</sup> Muafi, *Loc.cit*, hlm.20

<sup>49</sup> Muafi, *Loc.cit*, hlm.20.

dalam kehidupannya. Anugerah Allah SWT itu disertai kesiapan berkarya yang disediakan pula baginya sejak pertumbuhannya. Dengan demikian jangan sampai seorang mukmin berkeyakinan bahwa fatalisme dibenarkan oleh aqidah. Fatalisme adalah jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah SWT berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.<sup>50</sup>

### **3. Tinjauan Tentang Kedisiplinan**

#### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Prijodarminto, kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.<sup>51</sup>

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman, kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.<sup>52</sup>

Menurut Arikunto, di dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan. Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban. Ketertiban menunjuk pada

---

<sup>50</sup> Muafi, *Loc.cit*, hlm.21.

<sup>51</sup> Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm. 56

<sup>52</sup> Ekosiswoyo & Rachman, *Manajemen Kelas*, (Semarang: IKIP, 2000), hlm. 89

kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari atasan. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya.<sup>53</sup>

Menurut Sukadji, kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu.<sup>54</sup>

Menurut Budiono, kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan- perubahan ke arah yang lebih baik.<sup>55</sup>

Menurut Santoso, menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.<sup>56</sup>

Menurut Moenir, Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1990), hlm. 111

<sup>54</sup> Sukadji, *Pengantar Pelaksanaan Program BK di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm 55

<sup>55</sup> Budiono, *Pengertian Kedisiplinan*, (Yogyakarta : UNY Press, 2006), hlm. 21

<sup>56</sup> Santoso, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004) hlm. 63

<sup>57</sup> Moenir, *Masalah-Masalah dalam Belajar*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010) hlm. 78



Menurut Nitisemito (1999), Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.<sup>58</sup>

Menurut Simamora (2004:234) Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>59</sup>

Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>60</sup>

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

---

<sup>58</sup>Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 1999)hlm, 28

<sup>59</sup>Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,(Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada, 2004)hlm. 93

<sup>60</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Aksara.2001),hlm. 46.

- e. Konzervasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai:<sup>61</sup>

- a. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:<sup>62</sup>

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya

---

<sup>61</sup> *Ibid*, hlm 27.

<sup>62</sup> *Ibid*, hlm 125.

menjadi tinggi. Demikian pula kompensasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya seperti gaji yang memuaskan, perhatian yang cukup, dan mendapat ekstra gaji ketika karyawan bekerja lebih dari jatah yang seharusnya dikerjakan maka karyawan tidak akan lesu dan tetap menjunjung tinggi aturan perusahaan.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **c. Indikator Kedisiplinan**

Indikator kedisiplinan menurut Sinungan (1995)<sup>63</sup>:

1) Absensi

Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Sikap dan perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

3) Tanggung jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

---

<sup>63</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Askara, 2000), hlm. 38.

Indikator Kedisiplinan lainnya yang digunakan untuk mengukur Kedisiplinan menurut Hasibuan (2004) adalah sebagai berikut<sup>64</sup> :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

## **B. Kajian Penelitian**

### **Tabel 2.1**

---

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm 27.

### Peneliti Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Kesimpulan Penelitian
1	Novitasari Fatimah (2015)	Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella Di Yogyakarta	Penelitian Regresi ganda	Pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi spiritual karyawan. Pentingnya memberikan pengetahuan, pemahaman dan melaksanakan motivasi aqidah, ibadah dan muamalah kepada setiap individu agar tercapai kinerja yang tinggi.
2	Sarah Athalla (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Asuransi Umum Mega Kantor pusat bagian Administrasi	Penelitian deskriptif	Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada PT. Asuransi Umum Mega Kantor pusat bagian Administrasi. Ini berarti perusahaan harus selalu meningkatkan motivasi untuk menciptakan disiplin kerja karyawannya.
3	Hasanudin Abdul (2012)	Analisis Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	Peneliti <i>cross section</i> dengan pendekatan analitik kuantitatif	Terdapat Korelasi Antara Motivasi dengan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
4	Joko Suryana (2016)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Balai Kesehatan Kerja Masyarakat Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah	Tipe penelitian dengan menggunakan metode pengambilan teknik sampling <i>purposive sampling</i>	Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan: $Y = 0,350 X_1 + 0,247 X_2 + 0,614 X_3 + e$ . Berdasarkan persamaan diatas, menunjukkan bahwa variabel rintangan untuk berpindah merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi disiplin pegawai, yang diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.
5	Desi Kamala (2013)	Analisis Pemberian Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Di CV. Bumi Persada	<i>Explanatory research</i>	Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang terdiri dari penghargaan, sosial dan fisiologi mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan

### C. Kerangka Berpikir

Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Sementara itu, motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia.

Dalam konsep Islam, peranan motivasi ini disebut dengan niat dan ibadah. Niat merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal, sedangkan ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal.<sup>65</sup> Dalam beberapa ayat di jelaskan bahwa setiap perbuatan manusia semuanya kembali kepada Allah.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ  
رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S. Al-Mulk :15)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu’ah : 10)

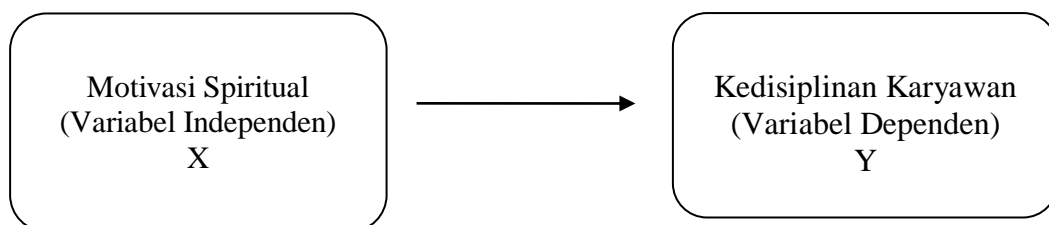
قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

<sup>65</sup> Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari al- Qur'an* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 240-242.

Artinya : “Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.” (Q.S. Al-An’am : 162)

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa Allah memerintah manusia untuk bekerja, akan tetapi dalam melakukan pekerjaan haruslah dengan niat yang ikhlas dan menyadari bahwa semua kembali kepada Allah. Niat kan setiap aktivitas dalam kehidupan ini untuk ibadah kepada Allah, tidak mengharapkan imbalan materi serta pujian dari orang lain. Berdasarkan konsep di atas, adanya motivasi spiritual dalam diri individu, maka individu tersebut dapat mengembangkan dirinya melalui peningkatan rasa percaya diri, jujur, mengembangkan cara pikir, sikap obyektif, efektifitas dan kreativitas. Selain itu, individu tersebut selalu memulai setiap aktivitas dengan niat ibadah serta mempertimbangkan aspek masalah dalam memperoleh kesejahteraan di dunia dan akhirat.<sup>66</sup> Dengan demikian motivasi spiritual ini merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kedisiplinan karyawan.

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Kerangka Berfikir

<sup>66</sup> Danah Zohar dan Ian Marshal, *Spiritual Capital*, (Bandung: Mizan, 2005), hlm. 72.

Model penelitian yang disajikan diatas menjelaskan bahwa variabel X yaitu motivasi spiritual, berpengaruh pada variabel Y kedisiplinan karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang ditarik dari rumusan masalah, kesimpulan demikian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diidentifikasi<sup>67</sup> penelitian sampai terbukti, melalui data yang terkumpul. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah : “Motivasi Spiritual mempengaruhi secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.”

---

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.63.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41).<sup>34</sup> Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan.

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau mengspesifikasikan pengertian kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk.<sup>35</sup>

Adapun definisi operasional pada skripsi ini sebagai berikut:

##### 1. Motivasi spiritual

Motivasi spiritual dalam penelitian ini merupakan kebutuhan spiritual bersifat azasi maka seharusnya memperhatikan nilai-nilai spiritual dengan mendalami, menanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi aqidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar.

---

<sup>34</sup> Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 69.

<sup>35</sup> M Nadzir, *Metode Penelitian*, (Bogor:Ghalia Indonesia,2011), hlm. 126.

- b) Motivasi ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al-qur'an dan Sunnah Rasul.<sup>36</sup>
- c) Motivasi muamalah ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan memproduksi sebagai bagian dari muamalah menuju tercapainya rahmatan lil alamin. Disimpulkan bahwa tuntutan akan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas.<sup>37</sup>

## 2. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku<sup>38</sup>. Indikator kedisiplinan yaitu:

### a) Kriteria Berdasarkan Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

---

<sup>36</sup> Ibid, hlm. 6.

<sup>37</sup> Ibid, hlm. 7.

<sup>38</sup> Ibid, hlm. 27.

b) Kriteria Berdasarkan Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

c) Kriteria Berdasarkan Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Kapten Mucthar Basri No. 3, Glugur Darat II, Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2017 sampai selesai.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Dimana sumber data primer yang didapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber.

### **E. Populasi dan sample**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>39</sup>. Dalam

---

<sup>39</sup> Ibid, hlm.34

penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Untuk menentukan jumlah anggota sampel, salah satu pernyataan yang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Roscoe yaitu : “ ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500”<sup>40</sup>. Jadi, Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang responden.

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis accidental sampling. Accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui tersebut cocok sebagai sumber data<sup>41</sup>.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini secara khusus menggunakan Angket. Responden diminta untuk memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

---

<sup>40</sup> Ibid, hlm. 34

<sup>41</sup> Ibid, hlm. 41

Dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2008, hal.132)

**Tabel 3.2**

**Matriks Pengembangan Instrumen**

Variabel	Indikator	Item Angka
Motivasi Spiritual	Aqidah	1,2,3,4
	Ibadah	5,6,7
	Muamalah	8,9,10
Kedisiplinan Karyawan	Sikap	1,2,3,4
	Norma	5,6,7
	Tanggung Jawab	8,9,10

#### a. Uji Validitas

Uji validitas statistik yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner.<sup>42</sup> Untuk Mengukur Validitas dari setiap butir pertanyaan, dengan rumus kolerasi sebagai berikut<sup>43</sup>:

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 274.

<sup>43</sup> S Ibid, hlm. 34

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- n : banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$  : jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  : jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$  : jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan :

- (1) Jika Sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05 maka butir instrumen dinyatakan valid
- (2) Jika Sig 2 tailed  $> \alpha$  0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran didalam mengukur gejala yang sama.<sup>44</sup>

Pengujian reliabilitasinstrumen dilakukan secara internal consistency, yaitu mencobakan instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh analisis dengan rumus Cronbach Alpha.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Masri Singarimbun, Penelitian Bisnis (Jakarta:Erlangga, 2005)hlm,124.

<sup>45</sup> Ibid, hlm. 34

Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Skor data skor data tiap kelompok disusun sendiri, skor butirnya dijumlahkan hingga didapat skor total. Skor total diantara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya untuk mendapatkan koefisien korelasinya.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun merupakan alat ukur yang dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Berikut merupakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut<sup>46</sup> :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

r : reabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$  : jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  : varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\alpha \geq 0.6$  maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\alpha \leq 0.6$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

## G. Teknik 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. Menurut Sugiono (2008:8). “Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

---

<sup>46</sup> Azuar Juliandi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis* ( Medan: M2000,2013),86

positisme digunakan untuk meneliti populasi pada sampel tertentu, dari pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang digunakan instrumen analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan”.<sup>47</sup> Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antara variabel X (Motivasi Spiritual) dengan variabel Y (Kedisiplinan Karyawan) serta seberapa besar pengaruhnya. Adapun metode analisis yang digunakan koefisien determinasi.

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk tujuan pemecahan masalah praktis<sup>48</sup>.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal.<sup>49</sup>

Dalam penelitian ini alat uji normalitas datanya dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Apabila  $Sig > 0,05$  artinya data variabel dependen berasal dari distribusi normal dan sebaliknya.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

---

<sup>47</sup> Ibid, hlm. 44

<sup>48</sup> Azuar, op, cit., h. 169-171

<sup>49</sup> Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm. 74.



- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi simultan ( $R^2$ ).
- 3) Dengan melihat nilai eigenvalue dan condition index. Menurut Santoso (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi ( $K_d$ ) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi ( $K_d$ ) yaitu :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$K_d$  = Koefisien Deteminasi

$r$  = Koefisien korelasi

Dimana apabila :

$K_d = 0$ , Berarti pengaruh variabel  $x$  terhadap variabel  $y$ , lemah.

$K_d = 1$ , Berarti pengaruh variabel  $x$  terhadap variabel  $y$ , kuat.

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford adalah sebagai berikut<sup>50</sup>:

**Tabel 3.4**  
**Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi**

Pertanyaan	Keterangan
>4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001:227)

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya pengaruh (variabel X) sebagai variabel bebas terhadap (variabel Y) sebagai variabel tidak bebas/tergantung. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis yaitu:

$H_0: \rho = 0 \rightarrow$  Tidak ada pengaruh antara Motivasi Spiritual terhadap Kedisiplinan Karyawan.

$H_1: \rho \neq 0 \rightarrow$  Adanya ada pengaruh antara Motivasi Spiritual terhadap Kedisiplinan Karyawan.

Untuk menguji hipotesa tersebut, maka dilakukan tes signifikan terhadap r dengan rumus sebagai berikut:

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

Dengan  $dk = n - 2$

<sup>50</sup> Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta:Erlangga, 2007), 227

Dimana :

$t$  = statistik uji korelasi

$r$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$n$  = banyaknya sampel dalam penelitian

Untuk menentukan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak, digunakan uji signifikan yaitu :

Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel 0,1 ( $dk = n - 2$ ), maka  $H_0$  :ditolak

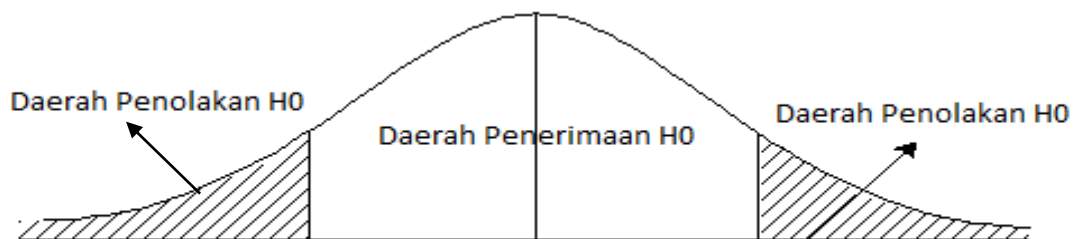
Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel 0,1 ( $dk = n - 2$ ), maka  $H_0$  :diterima

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria – kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

Seperti gambar berikut ini:

Dimana:

- 1) Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,1
- 2) Derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - 2$



Gambar 3.1 Daerah penerimaan  $H_0$  dan Penolakan  $H_0$

## b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $f$ -hitung dengan  $F$  tabel<sup>51</sup>.

<sup>51</sup> Ibid, hlm. 34

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

$R^2$  : Koefisien Determinasi

$k$  : jumlah variabel independen

$n$  : jumlah sampel

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) adalah salah satu dari Lembaga Pendidikan dalam Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan pada tanggal 29 Februari 1957 atas prakarsa beberapa tokoh dan Ulama Muhammadiyah di antaranya H. M. Bustami Ibrahim, D. Diyar Karim, Rustam Thayib, M. Nur Haitami, Kadiruddin Pasaribu, Dr. Darwis Datuk Batu Besar, H. Syaiful U.A, Abdul Mu'thi dan Baharuddin Latif.

Pengambilan data dalam Penelitian ini, penulis telah menyebar angket kepada responden atau karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam bentuk pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi spiritual atau (X), dan 10 pernyataan untuk variabel Kedisiplinan (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Angket tersebut diberikan kepada 30 responden sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah anggota sampel, salah satu pernyataan yang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Roscoe yaitu : "Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500"<sup>52</sup>. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang responden sampel penelitian dan diukur dengan skala likert.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2008, hal.132)

---

<sup>52</sup> Ibid, hlm.34

Skala likert di atas berlaku untuk perhitungan motivasi spiritual (X), dan Kedisiplinan (Y). Jadi dengan demikian, responden yang menjawab angket dimulai dari nilai 5 (sangat setuju) sampai dengan 1 (sangat tidak setuju).

## 2. Karakteristik Responden

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

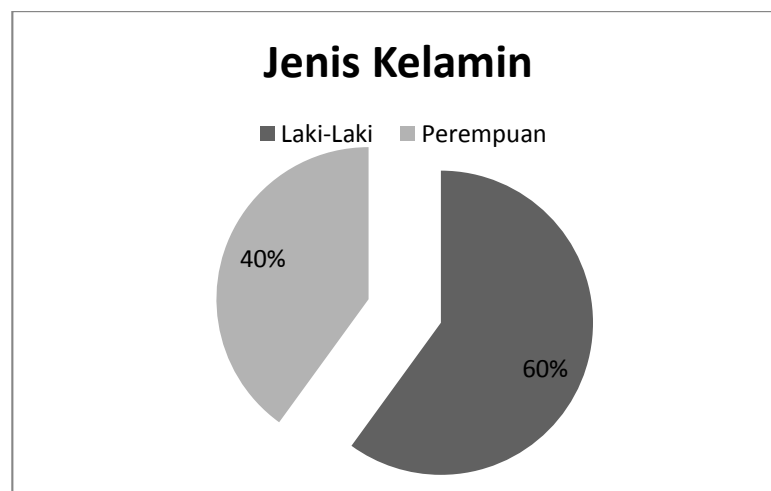
Tingkat persentase karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-Laki	18	60,00%
Perempuan	12	40,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 60% atau 18 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 40% atau 12 orang.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh :



Gambar 4.1 Diagram Responden berdasarkan jenis kelamin.

### b. Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 30 responden, dapat dilihat tabel berikut :

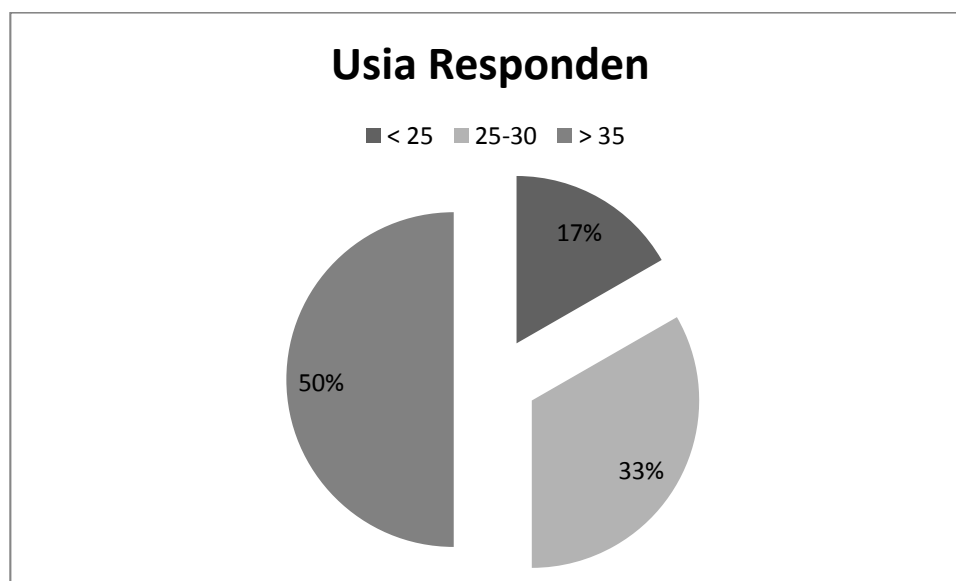
**Tabel 4.3**

**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Presentase (%)
< 25	5	16,70%
25-35	10	33,30%
> 35	15	50,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia, frekuensi terbesar adalah didominasi responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%. Selain itu responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%. Sedangkan responden yang berusia >35 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 50%.

Untuk lebih jelasnya identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia

### 3. Deskripsi Data Variabel Penelitian

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Data Variabel Motivasi Spiritual (X)**

- 1) Jawaban responden tentang selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Keimanan kepada Allah SWT dapat mempengaruhi perilaku saya dalam melakukan perbuatan baik dan mencegah kemunafikkan, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%
- 3) Jawaban responden tentang membaca Al-Qur'an saya merasakan getaran jiwa yang menjadikan iman bertambah kuat, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 18 orang atau sebesar 60,0%.
- 4) Jawaban responden tentang berusaha untuk mengamalkan perintah dan larangan Rasulullah SAW yang ada dalam hadits, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%
- 5) Jawaban responden tentang selalu berdo'a sebelum dan sesudah melakukan kegiatan penting sehari-hari, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%.
- 6) Jawaban responden tentang menjaga dan melaksanakan shalat wajib harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%.
- 7) Jawaban responden tentang salah satu konsekuensi shalat, saya patuh kepada perintah dan larangan Allah SWT, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%.
- 8) Jawaban responden tentang mendapat hikmah dalam memenuhi kebutuhan pokok apabila saya mengikuti ajaran islam, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 18 orang atau sebesar 60,0%.
- 9) Jawaban responden tentang memenuhi kebutuhan primer merupakan ibadah dalam ajaran islam, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 18 orang atau sebesar 60,0%.



- 10) Jawaban responden tentang memenuhi kebutuhan sekunder merupakan ibadah dalam ajaran islam, mayoritas responden menjawab (setuju) sebanyak 18 orang atau sebesar 60,0%.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Data Variabel Kedisiplinan (Y)**

- 1) Jawaban responden mengenai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, mayoritas menjawab (setuju) 18 orang atau sebesar 60,0%.
- 2) Jawaban responden mengenai selalu pulang kerja sesuai dengan perarturan yang ditetapkan, mayoritas menjawab (setuju) 19 orang atau sebesar 63,3%.
- 3) Jawaban responden mengenai mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik, mayoritas menjawab (setuju) 18 orang atau sebesar 60,0%.
- 4) Jawaban responden mengenai selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai, mayoritas menjawab (setuju) 12 orang atau sebesar 40,0%.
- 5) Jawaban responden mengenai selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan, mayoritas menjawab (setuju) 13 orang atau sebesar 43,3%.
- 6) Jawaban responden mengenai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, mayoritas menjawab (setuju) 17 orang atau sebesar 56,7%.
- 7) Jawaban responden mengenai selalu menjaga sigap yang baik dalam lingkungan perusahaan, mayoritas menjawab (setuju) 11 orang atau sebesar 36,7%.
- 8) Jawaban responden mengenai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mayoritas menjawab (setuju) 14 orang atau sebesar 46,7%.
- 9) Jawaban responden mengenai melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya, mayoritas menjawab (setuju) 20 orang atau sebesar 66,7%.
- 10) Jawaban responden mengenai menyelesaikan tugas tepat waktunya, mayoritas menjawab (setuju) 18 orang atau sebesar 60,0%.

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang benar/tepat untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas dari setiap butir pertanyaan<sup>53</sup>. Berikut hasil pengujian validitas. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Kriteria pengukuran yang digunakan adalah :

- Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.
- Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS ver.20. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Validitas Variabel**

	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>VARIABEL MOTIVASI SPIRITUAL</b>	Pertanyaan 1	0,588	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,613	0,361	Valid
	Pertanyaan 3	0,566	0,361	Valid
	Pertanyaan 4	0,651	0,361	Valid
	Pertanyaan 5	0,685	0,361	Valid
	Pertanyaan 6	0,429	0,361	Valid
	Pertanyaan 7	0,493	0,361	Valid
	Pertanyaan 8	0,424	0,361	Valid
	Pertanyaan 9	0,66	0,361	Valid
	Pertanyaan 10	0,653	0,361	Valid
<b>VARIABEL KEDISIPLINAN</b>	Pertanyaan 1	0,433	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,584	0,361	Valid
	Pertanyaan 3	0,628	0,361	Valid
	Pertanyaan 4	0,495	0,361	Valid
	Pertanyaan 5	0,58	0,361	Valid

<sup>53</sup> Ibid, hlm.34

Pertanyaan 6	0,48	0,361	Valid
Pertanyaan 7	0,517	0,361	Valid
Pertanyaan 8	0,457	0,361	Valid
Pertanyaan 9	0,528	0,361	Valid
Pertanyaan 10	0,617	0,361	Valid

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun merupakan alat ukur yang dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan dengan menggunakan adalah Cronbach Alpha<sup>54</sup>. Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS ver.20. Dari perhitungan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Reliabilitas Variabel**

VARIABEL	Cronbach's Alpha	N of Item	Kesimpulan
X	0,78	10	RELIABEL
Y	0,713	10	RELIABEL

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $>$  0.60 dengan demikian variabel (motivasi spiritual dan kedisiplinan) dapat dikatakan reliabel atau dipercaya.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

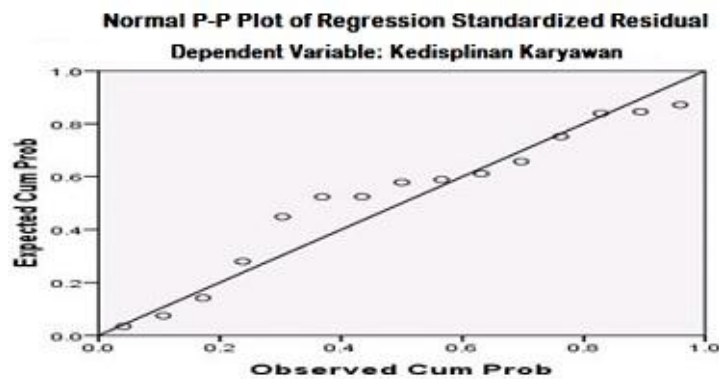
Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan

<sup>54</sup> Ibid, hlm. 39

sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis<sup>55</sup>.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normalitas *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3 Grafik Probably plot of regression standarized residual**

Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-sumirnov* pada tingkat 5% (0,05). Kriteria penarikan kesimpulan untuk menentukan normal atau tidaknya data pada uji *kolmogorov-sumirnov* maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data normal, jika *kolmogorov-sumirnov* adalah tidak signifikan ( $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$ ). Hasil uji *kolmogorov-sumirnov* dapat dilihat pada tabel berikut :

---

<sup>55</sup> Ibid, hlm.39

**Tabel 4.8**  
**One-Sample kolmogorov-sumirnov Test**

		Motivasi Spiritual	Kedisiplinan Karyawan	Unstandardized Predicted Value
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37,6000	38,1000	38,1000000
	Std. Deviation	5,19018	4,59648	3,70859763
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,139	,154
	Positive	,116	,100	,116
	Negative	-,154	-,139	-,154
Kolmogorof-Smirnov		,843	,760	,843
Asymp. Sig. (2-tailed)		,475	,610	,475

Pada tabel di atas terlihat bahwa data terdistribusikan normal karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,475 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data di atas tidak signifikan 0,05 (5%) karena Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05.

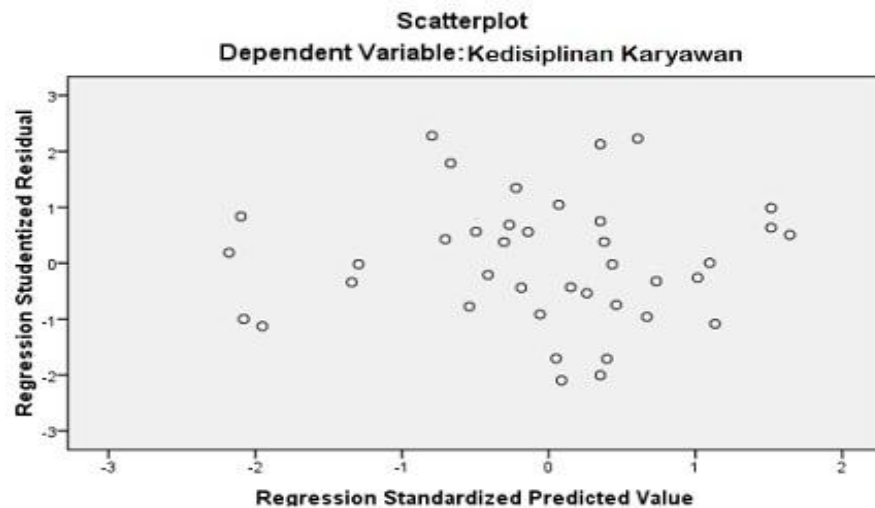
#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya bernilai tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Ibid, hlm.40



**Gambar 4.4 : Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.9**

**Tabel Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinear Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Spiritual	1,000	1,000

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Pada tabel di atas terlihat bahwa variabel independen yaitu Motivasi Spiritual memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan yaitu tidak melebihi 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

## 2. Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel independent yaitu motivasi spiritual, serta 1 variabel dependent yaitu kedisiplinan karyawan. Adapun rumus dari regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

**Tabel 4.10**  
**Regresi linear sederhana**

Model		Collinear Statistics Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,233	3,752		2,994	,006
	Motivasi Spiritual	,715	,099	,807	7,227	,000

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 20,0 di atas maka di dapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,233 + 0,715X$$

Dari persamaan regresi sederhana di atas, maka interpretasinya adalah jika motivasi spiritual ditingkatkan hingga mencapai 100% maka kedisiplinan karyawan akan meningkat sebesar 0,715 (71,5%). Hal ini berarti hubungan variabel motivasi spiritual adalah positif, sehingga dapat disimpulkan apabila motivasi spritual ditingkatkan maka karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan disiplin.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 20) pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

#### Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinear Statistics Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,233	3,752		2,994	,006
Motivasi Spiritual	,715	,099	,807	7,227	,000

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan

**Sumber : Data diolah SPSS 20,0**

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk  $n = 30 - 1 = 29$  adalah 2,045.

#### 1) Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kedisiplinan Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi spritual secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, terlihat bahwa pengaruh motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7.227 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 2.045 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan



antara motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

### b. Uji F

Uji f dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serempak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Uji f dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol, dengan kriteria statistik pengujiannya sebagai berikut.

Langkah untuk melakukan uji f adalah dengan menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Perhitungannya yaitu ( $F_{tabel} (dk = 30-1-1 = 28, \alpha = 5\%) = 4.196$ ), hasil perhitungan dengan program SPSS 20 uji F secara simultan dapat terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**

### Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,857	1	398,857	52,225	,000 <sup>a</sup>
	Residual	213,843	28	7,637		
	Total	612,700	29			

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variabel: VAR0002

### Sumber : Data diolah SPSS 20,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 52.225 dengan signifikan sebesar 0,05 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4.196, berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini dikarenakan nilai  $52.225 > 4,196$ . Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi menerangkan variasi variabel *dependent*. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi kedisiplinan karyawan yang dijelaskan oleh variabel motivasi spiritual.

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,651	,639	2,76356

a. Predictors: (Constant), Motivasi Spiritual

**Sumber : Data diolah SPSS 20,0**

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,651 hal ini berarti bahwa 65,1% variasi nilai kedisiplinan karyawan ditentukan oleh peran dari variabel motivasi spiritual. Artinya, variabel motivasi spiritual mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan sebesar 65,1% dan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Mencermati hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi spiritual dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya anggapan setuju yang tinggi dari jawaban responden terhadap item-item pernyataan variabel motivasi spiritual. Dari data penelitian yang didapat melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden, terlihat bahwa karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di dominasi oleh responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 60,0% atau 18 orang. Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 40,0% atau 12 orang. Berdasarkan usia responden, karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di dominasi oleh responden yang berusia >35 tahun.

Dari karakteristik responden dan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima dan tidak menyimpang dari yang telah dikonsepsikan dalam kerangka teori. Hal ini berarti motivasi spiritual mempunyai pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penjelasan dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1) Pengaruh motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh, menyatakan bahwan motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan sudah signifikan. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya anggapan setuju yang tinggi dari jawaban responden terhadap item-item pernyataan variabel motivasi spiritual, dan kedisiplinan karyawan.

Dari hasil pengujian validitas terlihat bahwa semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid. Ini berarti instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang benar dan dapat dijadikan alat ukur variabel motivasi spiritual dan kedisiplinan karyawan. Instrumen yang telah dinyatakan valid maka selanjutnya dapat diuji reliabilitasnya. Dari hasil pengujian realibilitas terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas motivasi spiritual (*Cronbach Alpha*) adalah  $0,780 > 0,6$  sedangkan nilai koefisien pada variabel kedisiplinan karyawan adalah  $0,713 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang diuji pada motivasi spiritual dan kedisiplinan karyawan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil dari pengujian secara serempak (uji F) menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Ini dapat dibuktikan pada tabel IV-10, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 52.225 lebih besar dari F tabel 4,196 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, motivasi spiritual memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dari hasil-hasil pengujian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan motivasi spiritual dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan uji hipotesis penelitian serta pembahasan hasil peneliti maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,227 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dan angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil pengujian secara parsial motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan adalah signifikan. Hal ini dibuktikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,227 > 2,045$ ) dengan angka signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji signifikan secara simulatan (Uji F) dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah 52,225 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,196 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,225 > 4,196$ ), berarti  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Maka, dari nilai tersebut berarti adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi spiritual terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai  $R$  square sebesar 0,651 yang berarti bahwa variabel kualitas motivasi spiritual mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan sebesar 65,1% dan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial disimpulkan bahwa variabel motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka diharapkan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara agar tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan kedisiplinan agar lebih baik dan efektif, serta lebih memotivasi diri agar dapat mencapai hasil atau tujuan tertentu.
2. Motivasi Spiritual harus menjadi perhatian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, agar dapat memberikan kedisiplinan yang maksimal kepada setiap karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA .

- Ambar Teguh. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anshari, Saifuddin. 1993. Wawasan Islam : Pokok-Pokok Pikiran tentang Islam dan Ummatnya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ariunto, S. 1990. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bakran, H. 2005. Psikologi Kenabian. Yogyakarta: Pustaka Al-Quran.
- Danah Zohar dan Ian Marshal. 2005. Spiritual Capital. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Djamarah, S. 2002. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, M. 2006. Psikologi Dakwah. Jakarta: Prenada Media.
- Griffin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrawan, S. 2009. Spiritual Manajemen. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Uno, H. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis. Medan.
- Margono, S. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Muchdarsyah Sinungan. 2000, Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Askara.
- \_\_\_\_\_. 2003. Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2003. Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kementrian Agama RI. 2007. Al-qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Sygma.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Prijodarminto, S. 2004. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Sadirman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo.
- Simamora, H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Supranto. 2007. Statistik Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga.

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin. 2009. Islamic Leadership. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi, J. 2002. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Persada  
Grafindo.

## **Lampiran 1 : Gambaran Umum Perusahaan**

### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

Kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa bangsa diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara RI 1945 menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Makin besar ikut masyarakat terhadap pembangunan kualitas sumber daya manusia, maka makin dekat pula jarak yang ditempuh perjalanan bangsa Indonesia dalam mencapai tujuan nasionalnya dibawah lindungan dan ridha Allah SWT.

Persyarikatan Muhammadiyah sebagai gerakan Tajdid (pemurnian, pembaharuan, reformasi dan modernisasi) yang didirikan pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 Hijriyah bertepatan dengan tanggal 18 November 1912 Miladiyah, lahir sebagai bentuk perjuangan menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam. Muhammadiyah didirikan untuk mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya, melalui amal usaha, sektor pendidikan yang merupakan salah satu ciri khas organisasi. Lembaga pendidikan yang didirikan dan dilaksanakan Muhammadiyah menjadi sub sistem dalam sistem pendidikan nasional, mulai dari pendidikan prasekolah sampai perguruan tinggi yang tersebar di seluruh tanah air, salah satunya Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disingkat UMSU, adalah amal usaha dibawah persyarikatan Muhammadiyah yang berbasas Islam dan bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah didirikan di Medan pada tanggal 27 Februari 1957 yang berkedudukan di kota Medan Propinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, didirikan atas prakarsa beberapa tokoh ulama Muhammadiyah, yaitu, HM Bustami Ibrahim, D. Diyar Karim, Rustam Thayib, M. Nur Haitami, Kadiruddin Pasaribu, Dr. Darwis Datuk Batu Besar, H. Syaiful UA, Abdul Mu ' thi dan Baharuddin Latif. UMSU yang sekarang ini bermula dari lahirnya fakultas Falsafah dan Hukum Islam Muhammadiyah (FAFHIM) yang kemudian menjadi Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM)



Sumatera Utara pada tahun 1968, mengasuh 3 (tiga) fakultas: (1) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), (2) Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah (FIAD), dan (3) Fakultas Syariah.

UMSU dikukuhkan dengan Piagam Pendirian oleh PP Muhammadiyah Majelis Pendidikan dan Pengajaran Nomor 2661/0/07/1974 tanggal 28 Mei 1974.

Awal berdirinya FIP UMSU merupakan binaan dari FIP Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) dan pada tahun 1974 berdiri sendiri, sedangkan FIAD yang bercabang ke Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berdiri sendiri dan mengubah nama menjadi Fakultas Ushuluddin. Lahirnya fakultas-fakultas lain tidak terlepas dari peran serta Kopertis Wilayah I atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI dan Kopertais Wilayah IX atas nama Menteri Agama RI.

UMSU yang berganda mengasuh 3 (tiga) fakultas di Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah, dan Fakultas Syariah seiring perjalanan waktu berkembang pesat. UMSU saat ini memiliki delapan fakultas yaitu Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Kedokteran yang didirikan Tahun 2008. Untuk program Pascasarjana delapan Program Studi Magister Manajemen, Akuntansi, Hukum, Kenotariatan, Komunikasi, Teknik Elektro dan Matematika serta Manajemen Pendidikan. UMSU juga sedang sedang menunggu proses pelaksanaan Program Doktorat Hukum.

UMSU juga menjadi pembina beberapa Sekolah Tinggi Muhammadiyah, seperti: Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan (UMTS) di Padangsidempuan, STIE Muhammadiyah Asahan di Kisaran dan STI Tarbiyah di Sibolga.

Kampus pertama UMSU berada di Jalan Gedung Arca yang saat ini digunakan oleh Fakultas Kedokteran. Seiring dengan pertumbuhan jumlah mahasiswa yang dibangunnya kampus baru yang terletak di Jl. Mukhtar Basri, dan kini menjadi gedung utama. Kampus utama jarak 6100 m atau dengan waktu tempuh tempuh 13 menit dari kampus lama. Di bawah kepemimpinan Dr. Agussani, M.AP UMSU gedung perkantoran di Jalan Denai untuk menampung lulusan sarjana dengan semakin tinggi minat masyarakat menempuh jenjang pendidikan S2.

Di masa awal, UMSU dipimpin oleh Bustami Ibrahim. Kepemimpinan kedepan oleh Latief Rousydiy, dan mengalami perubahan signifikan pada masa kepemimpinana Dalmy Iskandar. Selepas itu, Rektor UMSU dijabat Chairuman Harahap, Bahdin Nur Tanjung, Dalail Ahmad dan saat ini Rektor dijabat Dr. Agussani, M.AP.

Di masa kepemimpinan Dr. Agussani, M.AP, UMSU mengalami transformasi melalui pembenahan tata kelola pelayanan administrasi akademik dan pengajaran. Sistem Informasi UMSU yang dikembangkan bersama Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengijinkan orang tua untuk berperan aktif dalam keberlangsungan pendidikan. Guna memenuhi kebutuhan bangunan UMSU dibangunlah gedung Pascasarjana di Jalan Denai setinggi lantai empat.

Seiring dengan itu, sesuai dengan arahan Pimpinan Pusat Muhammadiyah, maka dibentuklah Observatorium Ilmu Falak (OIF) yang menjadi rujukan dalam berbagai aktifitas penentuan waktu shalat dan lainnya dengan waktu penanggalan dan waktu shalat serta arah kiblat. Didukung oleh peralatan canggih, OIF UMSU sukses menarik perhatian masyarakat yang ingin tahu lebih dalam tentang fenomena benda langit.

Bersama Rektor, Dr. Agussani, M.AP juga berinisiatif untuk membangun kampus terpadu. Hal ini sejalan dengan visi UMSU tahun 2033 menjadi universitas berkelas internasional. Selain membeli lahan kampus terpadu, guna

mewujudkan UMSU go internasional, didirikanlah Kantor Urusan Internasional guna membangun jejaring dengan mitra universitas di luar negeri.

## **B. Visi dan Misi**

Perguruan tinggi pada hakekatnya merupakan lembaga yang berfungsi untuk melestarikan, mengembangkan, menyebarluaskan, dan menggali ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu perguruan tinggi juga berfungsi mengembangkan kualitas sumberdaya manusia dan menghasilkan jasa-jasa. Dalam era globalisasi, informasi, dan saling ketergantungan sebagaimana yang telah, sedang, dan akan berlangsung, peran perguruan tinggi menjadi semakin penting. Dalam era tersebut keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditentukan oleh kekayaan sumberdaya alam yang dimilikinya, tetapi lebih ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia, penguasaan informasi, serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berkaitan dengan persoalan di atas, eksistensi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara kedepan ditentukan oleh kemampuannya untuk memenuhi tuntutan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Untuk memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara perlu secara terus-menerus mempertinggi daya saing dan daya juang guna mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan berdasarkan landasan filosofi dan pemikiran di atas, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merumuskan visi, misi dan tujuan penyelenggaraan dan pengembangan sebagai berikut.

### **Visi :**

“Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul dalam membangun peradaban bangsa dengan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan Sumber Daya manusia berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah”.

**Misi :**

- Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- Menyelenggarakan penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- Melakukan pengabdian kepada masyarakat melalui pemberdayaan dan pengembangan kehidupan masyarakat berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

**C. Tujuan**

- 1) Menghasilkan lulusan yang profesional, kreatif, inovatif, mandiri dan bertanggungjawab.
- 2) Mewujudkan manajemen perguruan tinggi yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan sustainabel.
- 3) Menghasilkan sumber daya manusia yang handal dibidang penelitian.
- 4) Menghasilkan karya ilmiah berskala nasional dan internasional yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 5) Mewujudkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional.
- 6) Membantu mewujudkan masyarakat yang berkualitas dan mandiri.

**D. Tugas dan Fungsi**

- 1) Universitas bertugas menyelenggarakan pembinaan ketaqwaan dan keimanan kepada Allah Swt, pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi menurut tuntunan Islam.
- 2) Universitas berfungsi mengelola sumber daya pendidikan yang mencakup pembinaan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt, pendidikan dan

pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta menyusun dan melaksanakan kebijaksanaan teknis akademis yang tunduk dan bertanggung jawab kepada Majelis Dikti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **E. Filosofi UMSU**

Sebagai bagian dari amal usaha Persyarikatan Muhammadiyah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bertekad menjadikan “Wacana Keilmuan dan Keislaman” sebagai filosofi penyelenggaraan dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Penyelenggaraan dan pengembangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berusaha mengintegrasikan antara nilai-nilai keilmuan keislaman sehingga mampu menumbuhkan kepribadian yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman.

#### **F. Lambang UMSU**



##### **Makna Lambang UMSU**

1. Matahari : Benda angkasa luar ciptaan Allah SWT, sinarnya sangat berguna bagi kehidupan semua makhluk-Nya. Persyarikatan Muhammadiyah menggambarkan gerak dan manfaatnya bagaikan

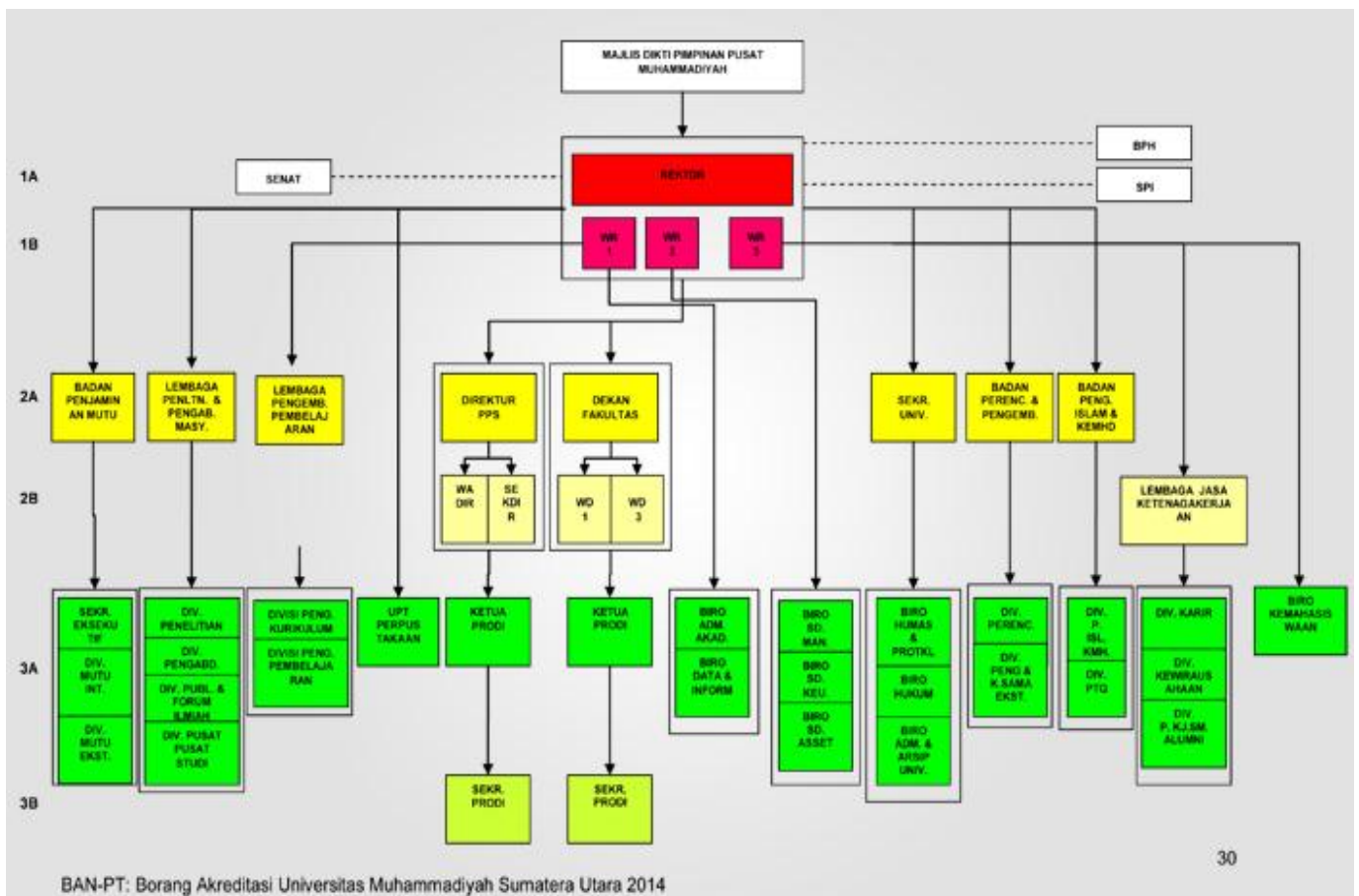
matahari dengan sinarnya yang selalu memberikan manfaat bagi hidup dan kehidupan manusia.

2. Perkataan “Muhammadiyah” dalam tulisan Arab adalah nama Persyarikatan Muhammadiyah.
3. Dua Kalimat Syahadat dalam tulisan Arab : bermakna penyaksian bahwa sesungguhnya tidak ada Tuhan kecuali Allah SWT dan bahwa sesungguhnya Nabi Muhammad SAW adalah utusan Allah. Keyakinan ini merupakan aqidah yang paling hakiki bagi setiap muslim. Dengan demikian Persyarikatan Muhammadiyah menyeru kepada ummat manusia agar dengan sadar memeluk agama Islam dan menjadi penolong serta penegak Islam.
4. Lukisan Padi dan Kapas : terdiri dari 19 dan 12 tangkai, gabungan keduanya menunjukkan tahun berdirinya Persyarikatan Muhammadiyah di Indonesia yang juga berarti lambang kemakmuran dan kesejahteraan yang menjadi cita-cita bangsa Indonesia.
5. Kalimat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : lembaga pendidikan tinggi dalam Persyarikatan Muhammadiyah yang berkedudukan di Sumatera Utara.
6. Lingkaran segi lima : simbol dalam Falsafah Pancasila.

## **G. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Penulis menyajikan struktur organisasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada gambar berikut :



30

Susunan Organisasi Universitas terdiri atas:

- 1) Badan Penyelenggara.
- 2) Badan Pembina Harian (BPH).
- 3) Rektor dan Wakil Rektor.
- 4) Senat universitas.
- 5) Unsur penunjang universitas
  - a. Sekretaris Universitas
  - b. Badan Perencanaan dan Pengembangan
  - c. Badan Penjaminan Mutu
  - d. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
  - e. Badan Al-Islam dan Kemuhammadiyahahan
- 6) Unsur Pelaksana Akademik

- a. Program Pascasarjana
  - b. Fakultas
  - c. Program Studi/Bagian
- 7) Dosen dan Tenaga Kependidikan :
- a. Dosen
  - b. Tenaga Kependidikan.
- 8) Unsur Penunjang Akademik:
- a. Lembaga Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran.
  - b. Lembaga Jasa Ketenagakerjaan.
- 9) Unsur Pelaksana Administrasi
- a. Biro Administrasi Akademik
  - b. Biro Data dan Informasi
  - c. Biro Sumber Daya Manusia
  - d. Biro Sumber Daya Keuangan
  - e. Biro Sumber Daya Aset
  - f. Biro Humas dan Protokoler
  - g. Biro Administrasi, Arsip dan Hukum
  - h. Biro Administrasi Kemahasiswaan dan Alumni
- 10) Unsur Pendukung Teknis
- a. Perpustakaan
  - b. Pusat Komputer
  - c. Pusat Bahasa
- 11) Bentuk unsur penunjang, pendukung teknis, pelaksana administrasi lain yang dianggap perlu sesuai dengan kebutuhan universitas, diatur secara khusus dengan peraturan universitas dan atau peraturan/keputusan Rektor.



## Lampiran 2 : Angket Penelitian

### Kuesioner

#### Data Responden

Pada bagian ini anda diminta untuk mengisi pada tempat yang telah disediakan atau memberi tanda checklist(✓) pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan jawaban untuk masing-masing pertanyaan.

- |                        |   |                                |                                 |                                  |
|------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. Usia                | : | <input type="checkbox"/> <25   | <input type="checkbox"/> 25-35  | <input type="checkbox"/> 35>     |
| 2. Jenis Kelamin       | : | <input type="checkbox"/> Pria  | <input type="checkbox"/> Wanita |                                  |
| 3. Pendidikan Terakhir | : | <input type="checkbox"/> SD    | <input type="checkbox"/> SMP    | <input type="checkbox"/> SMP     |
|                        |   | <input type="checkbox"/> D1-D3 | <input type="checkbox"/> S1     | <input type="checkbox"/> Lainnya |

#### A.Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada bagian ini anda diminta untuk mengisi pada tempat yang disediakan dengan memberi tanda check (✓) pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan jawaban untuk masing-masing pertanyaan.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja.					
2	Keimanan kepada Allah SWT dapat mempengaruhi perilaku saya dalam melakukan perbuatan baik dan mencegah kemunafikkan.					
3	Dalam membaca Al-Qur'an saya merasakan getaran jiwa yang menjadikan iman bertambah kuat.					
4	Saya berusaha untuk mengamalkan perintah dan larangan Rasulullah SAW yang ada dalam hadits Nabi.					
5	Saya selalu berdo'a sebelum dan sesudah melakukan kegiatan penting sehari-hari seperti: bekerja, makan/minum, tidur dan sebagainya harus selalu dilakukan.					
6	Menjaga dan melaksanakan shalat wajib harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
7	Salah satu konsekuensi shalat, saya patuh kepada perintah dan larangan Allah SWT.					
8	Saya mendapat hikmah dalam memenuhi kebutuhan pokok apabila saya mengikuti ajaran islam.					
9	Memenuhi kebutuhan primer merupakan ibadah dalam ajaran islam.					
10	Memenuhi kebutuhan sekunder merupakan ibadah dalam ajaran islam.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan perarturan yang ditetapkan					
3	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik					
4	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai					
5	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai					
6	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
7	Saya selalu menjaga sigap yang baik dalam lingkungan perusahaan.					
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
9	Saya melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
10	Saya menyelesaikan tugas tepat waktunya.					

**Lampiran 3 : Hasil Angket Variabel Bebas Motivasi Spiritual (X)**

NO	Jawaban Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	39
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
3	5	4	4	5	5	3	3	3	4	5	41
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	38
6	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	40
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
8	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	34
9	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	24
10	5	5	4	3	2	3	5	5	5	4	41
11	4	4	2	2	4	5	4	3	4	4	36
12	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	32
13	3	4	2	5	4	2	4	4	4	4	36
14	3	3	4	2	3	4	3	4	2	1	29
15	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	38
16	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	38
17	4	5	2	4	4	3	5	3	4	4	38
18	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
20	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
21	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
22	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
23	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	41
24	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
25	4	4	4	3	2	3	5	3	1	1	30
26	4	4	4	5	5	4	4	5	2	3	40
27	3	3	4	3	2	2	5	4	2	2	30
28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
30	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	30

**Lampiran 4 : Hasil Angket Variabel Kedisiplinan (Y)**

NO	Jawaban Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	42
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	38
6	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	33
9	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	30
10	5	5	4	3	2	2	4	4	5	4	38
11	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	32
12	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	30
13	3	4	2	5	4	4	3	4	4	4	37
14	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	31
15	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	38
16	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	38
17	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	37
18	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
19	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
22	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	39
23	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	42
24	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	38
25	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40
26	4	4	4	5	5	4	2	2	2	3	35
27	3	3	4	3	2	2	5	5	2	2	31
28	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
29	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
30	3	4	2	4	3	5	3	4	2	3	33

### Lampiran 5 : Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia
1	1	3
2	2	3
3	1	1
4	1	1
5	1	2
6	2	3
7	1	3
8	2	3
9	1	2
10	1	2
11	2	2
12	2	3
13	1	3
14	1	3
15	1	3

Jenis Kelamin : 1. Laki- laki  
2. Perempuan

No	Jenis Kelamin	Usia
16	1	2
17	2	1
18	1	2
19	1	3
20	2	3
21	2	2
22	1	3
23	2	3
24	2	3
25	2	2
26	1	2
27	1	1
28	1	1
29	2	2
30	1	3

Usia : 1. < 25 tahun  
2. 25-35 tahun  
3. > 35 tahun

## Lampiran 6 : Output SPSS Identitas Responden

### Frequencies

[DataSet0]

		Nama Responden	Jenis Kelamin	Umur
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

### Frequency Table

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	18	60,0	60,0	60,0
	perempuan	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	5	16,7	16,7	16,7
	25-35 tahun	10	33,3	33,3	50,0
	> 35 tahun	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Lampiran 7: Hasil Output Regresi Linear

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Spiritual	30	24,00	48,00	37,6000	5,19018
Kedisiplinan	30	30,00	47,00	38,1000	4,59648
Valid N (listwise)	30				

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,651	,639	2,76356

a. Predictors: (Constant), Motivasi Spiritual

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,857	1	398,857	52,225	,000 <sup>a</sup>
	Residual	213,843	28	7,637		
	Total	612,700	29			

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variabel: VAR0002

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinear Statistics Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,233	3,752		2,994	,006
	Motivasi Spiritual	,715	,099	,807	7,227	,000

a. Dependent Variabel: Kedisiplinan Karyawan