

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Motivasi Kerja**

###### **1) Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hafidzi dkk (2019 : 52). Secara umum bisa di sebut Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Di masa Pandemi Covid-19 seperti ini, dimana satu-satunya kepastian adalah ketidakpastian itu sendiri, banyak individu di antara para Pegawai yang motivasinya terganggu bisa dari faktor internal maupun eksternal. Hal ini tentunya di butuhkan bagi setiap individu untuk mendapatkan motivasi baik dari diri sendiri ataupun dari orang lain.

###### **2) Prinsip Motivasi**

Menurut Sedarmayandi (2017 :162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi;
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
  - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai;
  - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada;
  - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya;
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Perilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat;
2. Kembangkan sistem pengukuran “performance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik;

3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki;
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”;
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

### **3) Macam-Macam Motivasi**

Motivasi banyak sekali macamnya, karena dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Namun penulis hanya akan membahas dari dua macam sudut pandang yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang yang biasa disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar pribadi seseorang yang biasa disebut motivasi ekstrinsik. Menurut Tambunan (2015:196), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu:

1. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.
2. Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

#### **4) Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai;
2. Meningkatkan kinerja Pegawai;
4. Meningkatkan kedisiplinan Pegawai;
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi Pegawai;
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas pekerjaan;
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **5) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001:42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta factor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Siagan (2006:294) motivasi

dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri;
- b. Harga diri;
- c. Harapan pribadi;
- d. Kebutuhan;
- e. Keinginan;
- f. Kepuasan kerja;
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan;
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung;
- c. Organisasi tempat orang bekerja;
- d. Situasi lingkungan kerja;
- e. Gaji.

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya serta pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.

## **6) Indikator Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019 : 54) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **1) Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut Sinambela ( 2018 : 455 ) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan dari suatu perusahaan. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja dari pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi bisa disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan.

Menurut (Zainal, Ramly and Mutis 2015 : 598) mengatakan bahwa :“disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai 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”.

Menurut (Sinambela 2016 : 45) mengatakan bahwa : “displin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara terartur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tiak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya indkator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (4) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanski hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan.”

## **2) Macam-Macam Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya. Menurut Mangkunegara (2015: 129) ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu:

### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua pegawai harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.



## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dalam Hartatik (2018:190) jenis – jenis disiplin kerja :

### 1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

### 2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu organisasi mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

### 3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak pegawai agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu pegawai berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga pegawai mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

#### 4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

#### 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian pegawai akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

### **3) Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi pegawai harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh- sungguh dan disiplin mengerjakannya.

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan kepala organisasi sangat berpengaruh terhadap pegawai, dengan teladan yang baik dari kepala organisasi, kedisiplinan pegawai pun juga akan ikut

baik. Karena pegawai cenderung menjadikan kepala organisasi sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala organisasi sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan organisasi.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai. Dengan balas jasa yang cukup maka pegawai akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian pegawai akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.

### 4. Keadilan

Kepala organisasi harus bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar pegawai juga bersikap loyal kepada organisasi.

### 5. Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan kepala organisasi selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan pegawai, karena pegawai merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga kepala organisasi dapat secara objektif menilai pegawai dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para pegawai. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala organisasi dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

## 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan pegawai. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka pegawai pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.

## 7. Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan kepala organisasi. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang kepala organisasi. Kepala organisasi harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam organisasi tersebut baik. Namun jika kepala organisasi tidak tegas maka kedisiplinan di dalam organisasi tersebut akan gagal.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama pegawai maupun dengan kepala organisasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

### **4) Hambatan Disiplin Kerja**

Disiplin dalam sebuah instansi dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku pada perusahaan besar, kecil dan pada organisasi-organisasi yang banyak mempekerjakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaannya. Dibuatnya suatu disiplin tujuannya adalah agar pegawai dapat bekerja sesuai

dengan yang diharapkan. Namun terdapat banyak hambatan dalam penerapan disiplin tersebut. Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. Hambatan-hambatan disiplin kerja adalah:

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan;
2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif;
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat;
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat;
5. Sikap perfeksionis;
6. Perasaan rendah diri atau inferior;
7. Perasaan takut dan kuatir;
8. Perasaan tidak mampu;
9. Kecemasan;
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru;
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Hambatan – hambatan disiplin kerja sebisa mungkin dihindari agar disiplin dapat tegak. Disiplin di suatu organisasi dikatakan baik, jika pegawai di dalamnya dapat mentaati peraturan yang berlaku. Misalnya dengan datang tepat waktu, tentu pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya. Kinerja pegawai juga semakin baik jika disiplin dalam sebuah organisasi.

## **5) Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat 4 (empat) perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu Pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak- hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak- hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.

### **2.1.3. Kecerdasan Spiritual**

#### **1) Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall ( 2001 : 5 ), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup tertentu lebih bermakna dari pada yang lain. SQ adalah fondasi yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ adalah kecerdasan tertinggi kita.

Kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam disebut dengan kecerdasan *Qalbiyah* yang bersumber dari hati nurani. Hati nurani memiliki kesucian yang dijadikan parameter kebahagiaan dalam diri manusia yang tercermin

dari akhlak terpujinya. Kesucian jiwa didapat dari *tazkiyatun nafs* dan *riyadahah* dengan kesungguhan (Hadi, 2018: 50).

Konsep kecerdasan spiritual adalah pengelolaan dan pemberdayaan makna, nilai dan kualitas kehidupan spiritual menuju kebermaknaan hidup. Kebermaknaan hidup ini diperoleh dari tindakan yang dilakukan manusia itu sendiri. Tindakan itu diwujudkan dalam bentuk kecondongan untuk berfikir mendapatkan yang lebih baik dalam memandang hidup dari sisi lainnya dengan inovasi. Seseorang dituntut untuk berfikir dan mempertanggungjawabkannya kepada Allah. Salah satu bentuk pertanggungjawabannya adalah pelaksanaan rukun iman yang dijadikan prinsip untuk memaknai kegiatannya sebagai ibadah keimanannya kepada Allah (Busthomi, 2018: 92-94).

Maka dari itu fitrah manusia adalah berfikir tauhid sebagai jalan penyeimbang yang dapat mendorong manusia untuk memiliki kecerdasan hati untuk menghadapi masalah. Ketenangan dan kedamaian jiwa pada seseorang akan diraih sebagai dampak dari memaknai hidup dengan kegiatannya sebagai ibadah kepada Allah.

## **2) Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual dalam kaitannya dengan kehidupan sehari hari memiliki ciri ciri . beberapa ahli terkemuka antara lain (Busthomi,2018: 94-94) menjelaskan ciri ciri kecerdasan spiritual sebagai berikut :

1. kesadaran penuh pada diri terhadap kerja keras, usaha, dan pertolongan tuhan;

2. memandang dunia secara komprehensif;
3. konsistensi diri, dengan segala apa yang dibicarakan dan dilakukan;
4. tujuan hidup disadarinya secara penuh, sehingga seseorang diharapkan;
5. mampu mewujudkan segala cita-citanya dengan usaha yang gigih;
6. selalu ingin berbuat yang lebih baik dari sebelumnya dengan menumbuhkan inovasi dan kreatifitas diri;
7. memiliki ide atau gagasan ide yang terbaru yang membuat orang lain ingin menirunya;
8. adanya pandangan secara pragmatis dan efisien terhadap realitas sehingga menghasilkan pilihan sehat dan hasil praktis;
9. mengisi waktu luang dengan kegiatan positif, sehingga tidak ada waktu luang yang terbuang sia-sia.

### **3) Unsur-Unsur Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual berdasarkan penelitian para ahli terkemuka seperti (Tobroni 2018 : 44-45) menjelaskan ada beberapa unsur unsur kecerdasan spiritual seperti sebagai berikut:

1. unsur transenden, percaya kepada Tuhan. Individu percaya dengan dimensi transeden kehidupan. Rasa kepercayaan diwujudkan dengan menjaga hubungan dengan realitas transeden dan penyesuaian diri;
2. kebermaknaan dan tujuan dalam hidup, individu paham dengan tujuan hidupnya. Sehingga perjalanan spiritual individu mengahntarkan pada pandangan hidup yang bermakna;



3. misi hidup, adanya misi dalam hidup menjadi tanggungjawab diri untuk mewujudkannya dengan target yang kongrit;
4. kesakralan hidup, percaya bahwa semua aspek kehidupan sifatnya suci dan kesakralan dapat ditemui dalam hal-hal keduniawian;
5. nilai material, kesadaran bahwa kepuasan dalam hidup diperoleh bukan hanya dari kekayaan atau simpanan benda yang dimiliki;
6. altruisme, adanya kesadaran tanggung jawab akan menjaga sesama. Nilai humanisme diikuti adanya komitmen untuk melakukan tindakan nyata sebagai perwujudan cinta pada sesama;
7. idealisme, percaya dengan potensi diri. Kepercayaan membuat mereka berkomitmen untuk menjadikan dunia tempat yang lebih baik sesuai kapasitasnya masing-masing;
8. kesadaran akan peristiwa tragis, tragedi difungsikan agar manusia menghargai kehidupan dan meninjau kembali arah dan tujuan hidup yang dituju. sehingga manusia sadar akan eksistensinya dalam hidup;
9. buah dari spiritualitas, menilai efek dari spiritualitas. penilaiannya dikaitkan dengan hubungan terhadap diri sendiri, orang lain, alam, kehidupan dan lainnya yang dipersepsikan sebagai aspek transeden.

#### **4) Aspek Aspek Kecerdasan Spiritual**

Adapun menurut Toto Asmoro, ada 5 (Lima) aspek kecerdasan spiritual antara lain (Asmoro, 2004: 189-240) :

### *1. Shiddiq*

*Shiddiq* adalah kecerdasan spiritual yang menitik beratkan pada nilai kejujuran seseorang dalam perkataan dan perbuatannya. Kejujuran akan menghantarkan pada lingkungan yang baik. Datangnya kejujuran tidak serta merta dari spontanitas, melainkan dari hati nurani yang selalu berbisik tentang moral luhur sebagai akibat dari ketaatan kepada Illahi.

Hati nurani selalu menuntun seseorang untuk mencapai ketentraman jiwa dan menyadari adanya dosa. Kejujuran diiringi dengan sikap tanggungjawab terhadap apa yang ia lakukan, karena ini dasar dari sifat manusia adalah universal. Usaha pencapaian sifat *shiddiq* dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain jujur pada diri sendiri, jujur pada orang lain, jujur pada Allah, dan menyebarkan salam.

### *2. Istiqomah*

Pemaknaan *istiqomah* adalah pengukuhan terhadap pendirian manusia sebagai upaya dalam penyempurnaan kondisi. Seseorang yang *istiqomah* akan menunjukkan sikap tidak mudah menyerah, menerima segala tantangan, dan senantiasa menampakkan ketenangan dari kegelisahan. Sikap tersebut menunjukkan bahwa *istiqomah* memperkuat iman, karena kedekatan diri kepada Allah semakin terasa.

### *3. Fathanah*

Fathanah secara bahasa diartikan sebagai kecerdasan. Kecerdasan ini dimaknai sebagai wujud keprofesionalan, kemahiran, dan penguasaan individu terhadap bidang tertentu yang digelutinya. Dalam melakukan keprofesionalnya pasti didasari oleh akhlak luhur dan kearifan dalam bertindak. Penyelarasan keprofesionalan dilakukan dengan usaha dan doa, sehingga fathanah dipandang sebagai dimensi mental yang sangat mendasar, yang mampu menggerakkan seluruh elemen dalam tubuh untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat.

### *4. Amanah.*

Diutusnya manusia sebagai khalifah dimuka bumi pasti tidak lepas dari salah satu sifat yang harus dimilikinya yaitu amanah. Amanah secara bahasa diartikan sebagai kepercayaan. Kepercayaan ini perlu ditanamkan pada diri manusia, terlebih banyak sekali janji kenikmatan dari Allah yang diberikan kepada orang-orang yang beriman. Nilai-nilai amanah dapat dilihat dari beberapa hal yaitu, berusaha menampilkan sesuatu secara optimal, apapun yang dilakukannya dipandang sebagai amanah sehingga seseorang selalu berusaha menunjukkan dayanya unntuk menyelesaikan amanah itu secara maksimal, memprakasai kehidupan dengan saling mempercayai.

### *5. Tablig.*

Secara bahasa tablig berarti menyampaikan, secara istilah tablig adalah menyampaikan kebenaran yang ada dalam ajaran Allah.

Penyampaian ini dilakukan oleh manusia itu sendiri. Tablig dalam konsep pendidikan kecerdasan spiritual dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola suasana hati orang lain dan berbicara dengan kerangka pengalaman untuk penyelesaian masalah. Terbukti dengan manusia yang dipandang sebagai makhluk sosial, dimana keberadaan manusia pasti tidak lepas dari orang-orang sekitar. Karena fitrahnya sebagai makhluk sosial, seorang muslim yang taat tidaklah mungkin mementingkan dirinya.

Aspek spiritualitas selanjutnya yaitu aspek spiritualitas menurut Schreurs yang meliputi (Tobroni, 2018: 45):

1. Eksistensial, seseorang mencari jati diri dengan menghilangkan sifat defensif dan egosentrik.
2. Kognitif, seseorang menjadi reseptif terhadap realita transenden. Caranya dengan menelaah literatur bacaan spiritualitas, melatih konsentrasi, dan melepas pola pikir kategorikal yang sudah terbentuk sebelumnya.
3. Relasional, membangun, mempertahankan, dan memperdalam hubungan pribadi dengan Tuhan.

Kecerdasan spiritual dalam Islam didasarkan pada domain kecerdasan spiritual yang *Al-ruh*, *Al-Qalb*, *Al-Nafs*, *Al-Aql*, iman, ibadah dan moralitas. Ketujuh domain perlu dikembangkan dan disebarkan secara harfiah untuk membangun komunitas intelijen spiritual dalam Islam. Adapun ketujuh domain tersebut meliputi (Baharuddin & Ismail, 2015:570-575) :

1. Domain *al-ruh*;

Domain *Al-ruh* adalah kekuatan internal yang dipancarkan oleh Allah yang tidak dapat dilihat oleh indera manusia dan tidak terikat oleh dimensi atau ukuran materi. Manusia hanya dapat membuktikan keberadaan ruh dalam tubuh mereka dengan melihat diri mereka sendiri. Kesimpulannya bahwa *Al-ruh* adalah hak mutlak dan wewenang Allah. Manusia telah diberi sedikit pengetahuan tentang hakikat *Al-ruh*.

2. Domain *al-qalb*;

Makna *Al-qalb* menjadi dua pengertian yaitu sebagai hati badani dan hati yang halus. Hati badani adalah bagian fisik yang berbentuk hati, yang memiliki rongga di mana darah mengalir dan orang di dada kiri, sedangkan hati yang halus merupakan rahasia hati spiritual yang berbentuk halus dan alam *rabbaniyyah dan ruhaniyyah*. *Al-qalb* sesuai dengan kecerdasan spiritual Islam adalah salah satu domain intelijen spiritual yang dapat mengubah sistem yang ada kepercayaan dalam seseorang untuk mengenal Allah dan mengeksekusi hukum Allah atau sebaliknya. Hal ini dikarenakan perkembangan *Al-qalb* baik atau hubungan yang buruk dengan cara hidup seseorang oleh Allah, sesama manusia dan semua ciptaan Allah. hati yang baik adalah hati yang selalu ingat tentang kebesaran Allah, menaati perintah-Nya, menghindari kejahatan dan menjauhkan diri dari masalah meragukan jatuh ke ketakutan terlarang. Selain itu, nabi juga meyakinkan bahwa mereka yang memiliki iman di dalam hati mereka, bahkan biji sesawi, akan disingkirkan dari api. *Al-qalb* adalah elemen yang memiliki kekuatan untuk membuat orang baik atau buruk kepribadian.

3. Domain *al-nafs*; *Al-Nafs* adalah unsur yang menyimpan hasil yang dibuat oleh hati yang kemudian menyajikan dirinya dalam bentuk tindakan nyata di depan manusia lain. Unsur *Al-Nafs* dalam kecerdasan spiritual dapat dibagi menjadi dua Indra jiwa yang hina dan mulia jiwa. *Al-Nafs* dalam kecerdasan spiritual memiliki kemampuan untuk membuat yang baik dan taat kepada hukum Allah atau buruk dan tidak taat kepada hokum Allah. mentaati hukum Allah, meninggalkan larangan Allah, mempraktekkan zikir Allah dan menghargai terpuji perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Jadi dalam konteks kajian ini, terdapat dua indikator yaitu muslihin dan muslim di domain *Al-Nafs*.

4. Domain *al-aql*;

Kemampuan domain *Al-Aql* adalah apa yang menyebabkan orang dipercayakan dengan tugas melaksanakan praktik keagamaan dan melakukan pemilu sesuai dengan persyaratan. Domain *Al-Aql* terbagi menjadi dua istilah, yaitu *Al-aqlaltaklifi* dan *Al-shar'i Al-Aql*. Istilah *Al-Aql Al-taklifi* di sini adalah hak dan tanggungjawab yang diperintahkan oleh Allah kepada semua orang yang percaya kepadaNya dan dipertanyakan oleh Allah, sedangkan istilah *Al-Aql Al-syar'I* adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan nafsu untuk mentaati Allah, pemahamannya dan sujud kepada-Nya. *Al-Aql* adalah sumber kekuatan dalam imajinasi untuk berpikir dan merenungkan kebesaran dan kekuatan Allah, sehingga mendorong kecerdasan spiritual manusia.

5. Domain iman;

Iman domain dimaksudkan di sini adalah kemampuan seseorang untuk mengenal Allah sebagai pencipta, sebelum mematuhi hokum Allah dan mencari

pengampunan dari Allah. Muslim harus tetap berpegang teguh pada sikap bahwa tidak ada Tuhan selain Allah sebagai jalan keselamatan dalam menghadapi tantangan hidup sebagai Khalifah. Kepercayaan kepada Allah adalah kepercayaan keberadaan materi, sifat dan perbuatan Allah, keyakinan kebenaran nabi, kepercayaan dari semua hal yang didengar melalui ajaran agama sam'iyat seperti langit dan neraka dan kepercayaan diri dengan Islam pilar. Kata lain, iman adalah sebuah domain indikator untuk kecerdasan spiritual. Itu adalah kemampuan seseorang untuk menyatakan kuasa Allah dan ketetapan-nya untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari mereka.

#### 6. Domain ibadah;

Kemampuan seseorang untuk melaksanakan semua perintah Allah dan meninggalkan semua larangan (praktek agama). Agama adalah sesuatu yang dirasakan manusia sebagai kebutuhan internal melalui panggilan batin untuk mengakui bahwa mereka memiliki Tuhan yang diberkati dengan hormat, pengharapan, ketakutan dan menaruh kepercayaan mereka dan meminta pertolongan dari dia. Ibadah seperti doa, amal, puasa, ziarah, mengatakan yang sebenarnya, wali amal, berbuat baik kepada orang tua, menghubungkan ikatan, meningkatkan janji, mencegah dari melakukan apa yang salah, berjihad melawan orang yang jahat dan munafik, lakukan baik untuk tetangga, anak yatim, orang miskin, berbuat baik kepada manusia dan hewan, berdoa dan membaca Al-Quran. Oleh karena itu, ranah keagamaan ini dapat meningkatkan kesalehan seseorang.

## 7. Domain moralitas

Domain moral adalah kemampuan seseorang untuk berperilaku dengan karakter yang baik dan meninggalkan perilaku keji. Menurut Ibnu Hazm (1978), karakter diciptakan, dirancang dan diatur oleh Allah. Sementara itu, menurut Al-Ghazali (1988), moral dan adab sebenarnya menggambarkan keadaan jiwa (ruhiyyah). Karakter yang mulia dan tegak adalah manifestasi dari jiwa spiritual yang cerdas (AlGhazali, 1988). Bukhari (2000 : 40 ) dijelaskan oleh Ibnu Hajar (2000: 80), arti dari sopan santun adalah untuk menjaga semua kata, perbuatan dan sifat keji hal dan yang buruk. moral dapat meningkatkan kesadaran pada orang tentang sifat manusia yang memiliki tiga fitur utama dari karakter yang berbeda satu sama lain sesuai dengan situasi seseorang. Karakter pertama adalah orang yang paling tenang yang merasa tenang karena perintah Allah dan mampu mengalahkan hawa nafsu. Yang kedua adalah Al Nafs yang bermoral Al-lawwamah yang berarti orang yang tidak mampu mencapai ketenangan dengan sempurna, tetapi terus berperang melawan hawa nafsu. Sementara karakter ketiganya adalah Al-Nafs Al-ammara BI Al-Su ' yang berarti persuasi moral selalu mengikuti nafsu dan kejahatan. Oleh karena itu, nabi mengingatkan semua orang untuk selalu menjaga karakter.

Diedrich (2008) membagi aspek-aspek kecerdasan spiritual menjadi 4 (empat), yang meliputi (Bhullar, 2015: 126-127):

1. menurunkan ego untuk mengidentifikasi diri sebagai makhluk rohani yang memiliki rasa kemanusiaan;



2. memahami tentang hukum sebab akibat. seseorang memiliki tanggung jawab penuh atas hidup yang dijalannya;
3. sebagai makhluk rohani seseorang tidak terikat dengan hasil, bentuk, atau pengalaman. kesejahteraan-nya berasal dari dalam, melalui cara identitas rohaninya.

Ketiga aspek tersebut akan membantu kita dalam mengembangkan kecerdasan spiritual. Peningkatan kecerdasan spiritual dapat dilakukan melalui kegiatan seperti berdoa, meditasi, kontemplasi, kesadaran akan kecenderungan seseorang menuju ketakutan atau kemarahan, mengubah keadaan emosi seseorang dari ketakutan, dan praktik sehari-hari yang berkelanjutan untuk tetap sadar akan pikiran, emosi, dan perilaku seseorang.

#### **5) Pentingnya Kecerdasan Spiritual**

Elkins (2004 : 100) percaya bahwa kecerdasan spiritual dapat meningkatkan refleksitas individu terhadap masalah, dan membantu orang untuk menemukan solusi baru, menanggung kesulitan hidup, dan memiliki kehidupan yang dinamis (Bigdeloo & Bozorg, 2016: 210). Adapun manfaat kecerdasan spiritual menurut Taufik Nasution dalam Rina Anjarsari 2017 (Sari, 2017: 40) :

1. meminimalisir adanya egoisme dalam diri seseorang;
2. membuat seseorang bersifat *husnuzon* kepada orang lain;
3. membantu seseorang lebih meyakini tentang ajaran agamanya;
4. kecerdasan spiritual akan menghadapkan seseorang untuk menghadapi masalah, bersikap baik dan jahat, menentukan hidup dan mati, serta mengkaji hakikat penderitaan dan keputusan.

Adapun manfaat kecerdasan spiritual menurut Sukidi berdasarkan tinjauan dua sisi (Sari, 2017: 42):

1. secara vertikal, hubungan antara bawahan dengan atasan. Dalam kecerdasan spiritual yaitu jalinan yang ada antara manusia dengan Tuhan;
2. secara horisontal, kecerdasan spiritual mengajarkan budi pekerti yang baik dengan menjalin hubungan dengan sesama manusia.

#### **6) Indikator – Indikator Kecerdasan Spiritual**

Danah Zohar dan Ian Marshall ( 2004 :50 ) menjelaskan tanda-tanda orang yang kecerdasan spiritual berkembang dengan baik diantaranya sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesadaran yang tinggi. Bagian terpenting dari kesadaran diri ini mencangkup usaha untuk mengetahui batasan wilayah yang nyaman untuk dirinya sendiri, banyak tahu tentang dirinya;
- 2) Kemampuan bersikap fleksibel yaitu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik;
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Mampu menangani dan menentukan sikap ketika situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan;
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melewati rasa sakit. Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan serta melewati kesengsaraan dan rasa sehat serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya;

- 5) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu. Seseorang yang kecerdasan spiritualnya tinggi akan mengetahui bahwa dia merugikan orang lain maupun merugikan diri sendiri;
- 6) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai;
- 7) Memiliki kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dalam rangka mencari jawaban yang benar;
- 8) Menjadi mandiri, yaitu memiliki kemudahan untuk melawan konvensi. Mampu berdiri menantang orang banyak, berpegang teguh dengan pendapatnya.

#### **2.1.4. Produktivitas Kerja Pegawai**

##### **1) Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai**

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda di kalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:440), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta

tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:444), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental Pegawai yang mencerminkan kemampuan Pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

## **2) Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja Pegawai, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:104), factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan;
2. Mental dan kemampuan fisik Pegawai;
3. Hubungan antara atasan dan bawahan;

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:446-448), factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja Pegawai;
2. Pendidikan;
3. Disiplin kerja;
4. Keterampilan;
5. Sikap etika kerja;
6. Kemampuan kerja sama;
7. Gizi dan kesehatan;
8. Tingkat penghasilan;
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja;
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan;
11. Faktor – faktor produksi yang memadai;
12. Jaminan sosial;
13. Manajemen dan kepemimpinan;
14. Kesempatan berprestasi;

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Pendidikan;
2. Keterampilan;
3. Disiplin;
4. Sikap;
5. Etika kerja;
6. Motivasi;
7. Gaji;
8. Kesehatan;
9. Teknologi;
10. Manajemen;
11. Kesempatan berprestasi;

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 (sepuluh) faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik Pegawai;
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan;
3. Motivasi kerja Pegawai;
4. Pendidikan;
5. Disiplin kerja;
6. Keterampilan;
7. Sikap etika kerja;
8. Gizi dan kesehatan;
9. Tingkat penghasilan/gaji;

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan.

### **3) Indikator Produktivitas kerja**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja Pegawai. Untuk mengetahui produktivitas kerja Pegawai meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015:55) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang Pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif;
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif;
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan;

4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri Pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Edy Sutrisno (2017 : 104), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan;
2. Meningkatkan hasil yang dicapai;
3. Semangat kerja;
4. Pengembangan diri;
5. Mutu;
6. Efisiensi;

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2011:66) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakannya konstruktif;
2. Percaya pada diri sendiri;
3. Bertanggung jawab;
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan;
5. Mempunyai pandangan ke depan;
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah;
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif);



8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

### 2.1.5. Penelitian yang Relevan

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan	Sumber
(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
1	Nila Rizkie Febriant (2019)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) Menggunakan Produktivitas sebagai variabel dependent (y)	Lokasi penelitian •Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi,disiplin ,kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.	Motivasi kerja merupakan bekal seseorang dalam bekerja, karena seorang tenaga kerja yang mempunyai motivasi dalam bekerja mereka akan senang melakukan pekerjaan yang sedang ditekuni.	Jurnal Ekonomi ISSN 2548- 7175   Volume 14 Nomor 1 (2019)
2	Muhammad Lukman (2018)	Menggunakan Motivasi sebagai variabel (x) independen Menggunakan disiplin sebagai variabel ( x) independen	•Lokasi penelitian •Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi,disiplin ,kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.	berarti motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT.	Jurnal Manajemen, Desember 2018, Halaman : 1-7 Vol. 4, No. 2 1 ISSN : 2449-1510

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
4	(Prakoso, 2016)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai	Jurnal Ekonomi Vol 8 No 14 Juni 2016 ISSN : 2468-4744
4	(Sururin, 2020)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) Menggunakan Produktivitas sebagai variabel dependent (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Singaraja Hotel,	Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685-5526
5	Kuswanto dkk (2017)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	The results of study proves that there is positive and significant correlation between job Satisfaction and Motivation to employee performance in XYZ Shipping Company.	Jurnal EMBA. Vol.4 No.2 Juni 2015, Hal. 649-649.

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
6	Eka Yoga Prasetyo (2020)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) Menggunakan Produktivitas sebagai variabel dependent (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Hotel 1001 Jakarta	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1104-1140.
7	Christian Katiandagho dkk (2014)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) Menggunakan Disiplin kerja sebagai variabel independen (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan/si multan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.	Jurnal EMBA Vol.2 No.4 September 2014, Hal. 1592-1602

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
8	Jouita Victoria Pattynama (2014)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) Menggunakan Disiplin kerja sebagai variabel independen (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara	Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-524
9	Muhammad Deni (2018)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) Menggunakan Disiplin kerja sebagai variabel independen (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Manajemen Bisnis   ISSN: 1412-4521 Vol.15 No.4 2018
10	Madjida Ayu Fenda (2019)	Menggunakan kecerdasan spiritual sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja Pegawai Madina Collection	Jurnal Ekonomi Islam Volume 2 Nomor 4, Tahun 2019 Halaman 149-147

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
11	Evawati Khumaedi (2016)	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) Menggunakan Disiplin kerja sebagai variabel independen (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Kemandirian sudah baik, hendaknya dapat ditingkatkan lagi.	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016
12	Ulfah Rahmawati (2016)	Menggunakan kecerdasan spiritual sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> <li>•</li> </ul>	Kegiatan keagamaan di Rumah Tahfidz Putri Deresan mengacu pada kegiatan pokok setiap Rumah Tahfidz dan kegiatan pengembangan sebagai Rumah Tahfidz Mandiri.	Jurnal Penelitian, Vol. 10, No. 1, Februari 2016
14	Winda Desta Riana (2018)	Menggunakan kecerdasan spiritual sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> <li>•</li> </ul>	Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Pegawai pada CV. Agung Motor Tabanan adalah positif dan signifikan.	Jurnal Ekonomi Juima Vol. 8 No. 2, September 2018

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
14	(Ayu Puspitawati, 2018)	Menggunakan kecerdasan spiritual sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Variabel kecerdasan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen Bisnis 2714-6424 Vol.5 Nomor 1 Februari 2021
15	Susi Anggraini (2010)	Menggunakan kecerdasan spiritual sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> <li>•</li> </ul>	Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja Pegawai daripada kecerdasan emosional karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.	Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1475 Edisi Ke-IV, Nopember 2010
16	Alfatory Rheza Syahrul (2016)	Menggunakan Disiplin sebagai Variabel independen (x) Menggunakan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> <li>•</li> </ul>	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.	ISSN : 2402 – 1590 E-ISSN: 2460 – 190X ECONOMIC A Journal of Economic and Economic Education Vol.5 No.1 (25-48) 2016

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
17	Aditya Yudanegara1 (2017)	Menggunakan Disiplin sebagai Variabel independen (x) Menggunakan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Secara Bersama- sama Kompensasi dan disiplin kerja mampu mempengaruh hi Produktivitas sebesar 14.48 % dan sisanya sebesar 85.52 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti	Jurnal Ekonomi ISSN : 2579-8189 Vol. 16, No. 1. Januari- April 2017
18	Juni Ivana Sinaga (2020)	Menggunakan Disiplin sebagai Variabel independen (x) Menggunakan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> <li>•</li> </ul>	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai, sehingga adanya peningkatan disiplin yang akan meningkatkan n produktivitas kerja Pegawai.	JURNAL STINDO PROFESIO NAL Volume VI   Nomor 4   Mei 2020 I S S N : 2444 – 0546

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
19	Shocky Lie (2021)	Menggunakan Disiplin sebagai Variabel independen (x) Menggunakan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel ,kecerdasan ,kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	maka dapat disimpulkan bahwa penetapan harga diterima. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Produktivitas (Y).	JURNAL PARAMETER, Volume 6, No. 2, September 2021 Hal. 41-55 ISSN Cetak : 1979-8865 ISSN 2716-1676
20	Lulu Karsan (2021)	Menggunakan Motivasi sebagai Variabel independen (x) Menggunakan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel ,kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> <li>•</li> </ul>	Hasil penelitian ini juga disertai dengan dukungan oleh penelitian terdahulu maka produktivitas kerja pegawai akan lebih meningkatkan kemampuan dan kualitas yang dimilikinya apabila ketiga variabel tersebut dijalankan sesuai dengan kesepakatan bersama.	JURNAL PEMANDHU E-ISSN : 2775-0496 Vol 2, No 1 (2021)



(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
21	Khairunisa Nur Baiti ( 2020)	Menggunakan Disiplin Dan Motivasi sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Jurnal Ilmiah Edunomika Vol. 04 No. 01 (Februari 2020)
22	Katarina & Firmansyah Kusumayadi (2021)	Menggunakan Motivasi Dan Disiplin sebagai Variabel independen (x) Menggunakan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja.</li> </ul>	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima	Jurnal Inovasi Penelitian ISSN 2722-9475 Vol.2 No.1 Juni 2021

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
24	Fani Alifah Robbil 2017	Menggunakan Kecerdasan Spiritual Dan Motivasi sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember.	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1 Januari 2017 Hal. 91 - 108
24	Kiki Hendra Sitepu, Achmad Fauzi, Zainur Hidayah (2020)	Menggunakan Kecerdasan Spiritual sebagai variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> <li>•</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai.	“JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA Vol. 22 No. 04 – Dec 2020” “LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta”

(1)	(2)	(4)	(4)	(5)	(6)
25	Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi (2019)	Menggunakan Motivasi dan disiplin sebagai Variabel independen (x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Peneliti sekarang menggunakan empat variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai. Dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai CV. Gema Teknikatama Cibitung.</p>	<p>Jurnal Manajemen Pendidikan dan ilmu sosial Volume 2, Issue 2, 2021 E-ISSN: 2716-475X, P-ISSN: 2716-4768</p>

## **2.2. Kerangka Berfikir**

Di masa Pandemic covid – 19 yang terjadi anantara tahun 2019 sampai sekarang, perusahaan dapat bertahan bahkan mencapai tujuan perusahaan dengan mengambil kebijakan yang tidak mudah karena terbentur dengan aturan dari pemerintah ( PPKM). Produktivitas kerja Pegawai di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kecerdasan spiritual. Di masa Pandemi covid – 19 motivasi kerja Pegawai sangatlah penting karena motivasi kerja mampu mengarahkan perilaku Pegawai dalam menghadapi halangan atau masalah yang di hadapi di dalam perusahaan. Dalam penelitian Katarina dan Firmansyah kusumayandi (2021) menunjukan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima. Berdasarkan dari penelitian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa apabila perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja Pegawai maka produktivitas kerja Pegawai akan jauh lebih baik.

Selain motivasi kerja, tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja Pegawai, yang merupakan kesadaran Pegawai dalam mentaati semua peraturan di perusahaan, apalagi aturan yang di terapkan perusahaan ketika Pandemic covid – 19 sangat ketat apabila di langgar akan mendapatkan sanksi yang berat. Dalam penelitian Alfatory Rheza Syahrul ( 2016) menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada kantor BPJS ketenagakerjaan Padang.

Berdasarkan dari penelitian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa apabila perusahaan mampu menerapkan disiplin dengan baik kepada Pegawai

maka produktivitas kerja Pegawai akan meningkat. Faktor ketiga adalah kecerdasan spiritual dalam situasi Pandemic covid – 19 di mana setiap orang mengalami banyak permasalahan namun apabila Pegawai memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka dia mampu memposisikan perilaku dalam hidup dalam konteks yang lebih luas. Dalam penelitian Fani Alifah Robbil (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KKP Pratama jember. Berdasarkan dai penelitian tersebut penulis menyimpulkan apabila kecerdasan spiritual Pegawai dalam suatu perusahaan baik maka produktivitas kerja perusahaan tersebut akan jauh lebih baik dari sebelumnya.

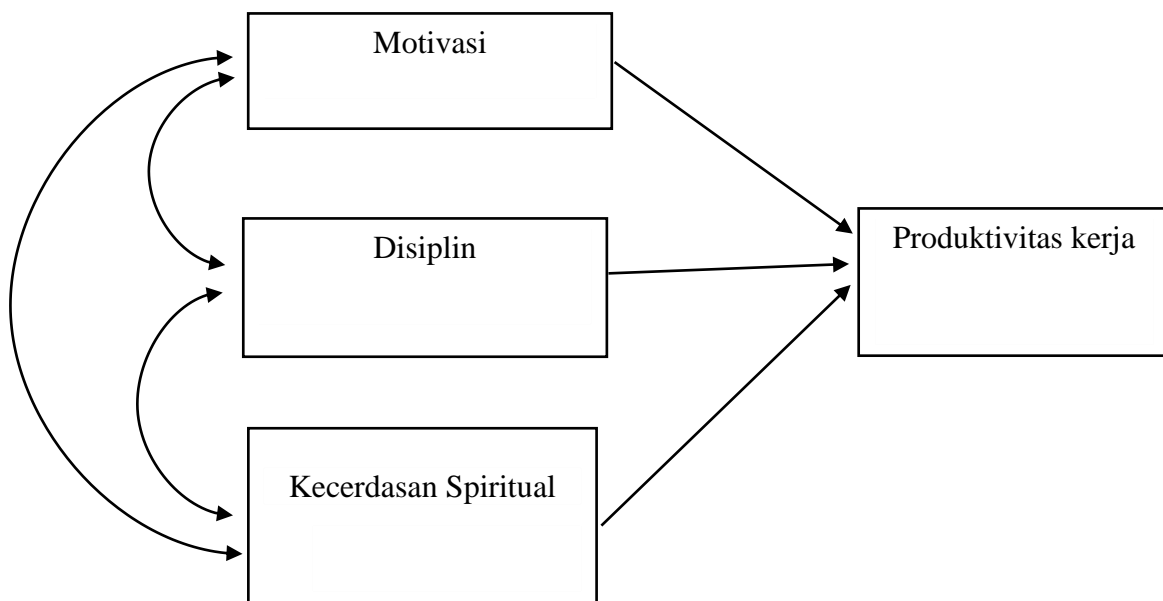
Faktor terakhir yaitu Produktivitas kerja Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Pada penelitian ini juga membahas tentang hubungan antar variabel independen. Diantaranya hubungan antara Motivasi kerja dengan disiplin kerja .

Sesuai dengan penelitian Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi (2019) dengan judul Pengaruh. Lingkungan. Kerja,. Disiplin. Kerja,. Dan. Motivasi. Kerja. Terhadap. Produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap ptoduktivitas kerja Pegawai. Dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja Pegawai

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai CV. Gema Teknikatama Cibitung.

Berdasarkan uraian di atas dapat di gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

### **2.3. Hipotesis**

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat ditarik dugaan sementara yang dapat diambil sebagai hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga secara parsial motivasi, disiplin, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai.
- b. Diduga secara bersama sama motivasi, disiplin, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai.