

Skripsi

**Pengaruh Shalat Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai
Administrasi UIN Alauddin Makassar
Tahun 2010**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat Jurusan Kesehatan Masyarakat
Pada Fakultas Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar

Oleh

Ahmad Akram MR
70200106023

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2011**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Maret 2011

Penyusun,

Ahmad Akram MR
Nim : 70200106023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

HALAMAN MOTTO

Sabar bukanlah sikap pasif, sabar adalah berusaha dengan penuh kesungguhan dan segala daya upaya, mengharap ridho Allah semata, Apabila kegagalan yang datang, bukanlah Allah tempat segala kesalahan dilemparkan, tapi segala koreksi diri dan mencari jalan lain dengan tetap di jalan Illahi

(Ali Bin Abi Tholib)

Allah tidak merubah nasib suatu nasib suatu nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mau merubahnya

(Q.S. Ar-Rodu : 11)

Orang yang cerdas adalah orang yang mau intropeksi diri dan beramal untuk bekal setelah mati, adapun orang yang lemah adalah orang yang mengikuti hawa nafsunya dan berangan-angan terhadap Allah

(HR. At-Tirmidzi dan Ibnu Majah)

Patah Tumbuh Hilang Berganti, Tiba Masa Tiba Akal. Belajar, Bekerja, Beramal. Jangan pernah berbohong walaupun bercanda,

(KH. Lanre Said)

Kegagalan bukanlah suatu batu sandungan untuk melangkah lebih maju melainkan sebuah dorongan untuk mencapai keinginan yang ingin dicapai

(Penulis)

Kunci dari sebuah kesuksesan adalah 1% Inspirasi dan 99% Usaha dan Kemauan

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT yang memberiku hidup dan kasih sayang selama hidupku
- ❖ Ayah Bunda-ku tercinta yang telah mendidik dan membesarkanku serta memberikan kasih sayang padaku setiap saat dan setiap waktu
- ❖ Kakakku dan adik-adikku tersayang yang menasehatiku disaat khilaf
- ❖ Orang yang jauh disana yang telah men-support
- ❖ Sahabat-sahabatku yang telah memberi semangat dan dukungan serta persahabatan yang tulus dan selalu kompak
- ❖ Almamater Universitas Islam Negeri UIN Makassar

v



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah swt., karena atas limpahan berkah dan nikmat tak terhingga yang diberikan-Nya sehingga Skripsi dengan judul “*Pengaruh Shalat Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja terhadap Pegawai Administrasi UIN Alauddin Makassar Tahun 2010*” telah dapat diselesaikan.

Salam dan shalawat senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad saw. sebagai *uswah hasanah*, yang telah berjuang untuk menyempurnakan akhlak manusia di atas bumi ini

Penulis menyadari sepenuhnya selama mengikuti perkuliahan di UIN Alauddin Makassar sampai penyelesaian Skripsi ini, diperoleh banyak bimbingan, bantuan dan arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis merasa patut menghaturkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang berjasa, khususnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ibunda Hj. Rahmiyati Razak., Ayahanda Drs. H. Muh. Rudding Emang S.Ag, M. Pd yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, materi, doa serta dukungan yang tak ternilai harganya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Azhar Arsyad, MA., selaku Rektor UIN Alauddin Makassar.
3. Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin yang telah banyak memberikan nasehat, petunjuk, bimbingan serta dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Andi Susilawaty, S.Si. M.Kes., selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memotivasi dan banyak membantu kelancaran pengurusan skripsi ini.
5. Ibu Fatmawaty Mallapiang.SKM M.Kes dan Ibu Hj. Syarfaini SKM, M.Kes. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan, bimbingan serta kesempatan yang sangat berharga bagi penulis.
6. Ibu Irviani Ibrahim.SKM M.Kes Selaku penguji dalam seminar proposal, hasil dan Meja kami juga haturkan ucapan terimah kasih yang tak terhingga ibu yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan, bimbingan serta kesempatan yang sangat berharga bagi penulis.
7. Bapak Dr. Hasaruddin S.Ag M.Ag Selaku penguji Agama dalam seminar proposal, hasil dan Meja kami juga haturkan ucapan terimah kasih yang tak terhingga buat bapak yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan, bimbingan serta kesempatan yang sangat berharga bagi penulis
8. Para Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat UIN Alauddin Makassar yang telah berjasa memberikan bekal pengetahuan untuk memperkaya dan mempertajam daya kritis serta intuisi penulis.
9. Kepada Sahabat saya (Anwar, SKM., Maqbul, SKM., Ilham, SKM., Ippunk, Icha, Appa,) yang telah banyak membantu saya dalam penyelesaian Skripsi

ini. Khususnya kepada Idhil dan Udhin yang telah Membantu pada saat saya mengadakan penelitian di lapangan.

10. Kepada seluruh teman seperjuangan anak *Public Health 06* yang tak dapat dituliskan namanya satu-persatu yang telah banyak memberikan perhatian, cinta, kasih, dan persaudaraan selama kuliah di UIN Alauddin

Tiada imbalan yang dapat penulis berikan, hanya kepada Allah swt. penulis menyerahkan segalanya dengan penuh keikhlasan dan semoga segala amal bakti yang diberikan oleh semua pihak yang terkait dalam penyelesaian studi ini bernilai ibadah di sisi Allah SWT. *Amin Ya Rabbal Alamin.*

Makassar, Agustus 2010

Penyusun



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Shalat	8
B. Tinjauan Umum tentang Disiplin Kerja	13
C. Tinjauan Umum tentang Semangat Kerja	18
D. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja	22
E. Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja.....	27
F. Pengaruh Gerakan Shalat Terhadap Produktivitas Kerja	37

BAB III KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....	41
B. Skema Hubungan Antara Variabel.....	44
C. Defenisi Operasional Dan kriteria Objektif	45
D. Hipotesis Penelitian	45

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Rancangan Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Populasi dan Sampel	48
D. Instrumen Penelitian	50
E. Metode Pengolahan Data	50
F. Pengolahan Dan Penyajian Data	51
G. Analisis Data	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan	62

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan Peneliti	75
C. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

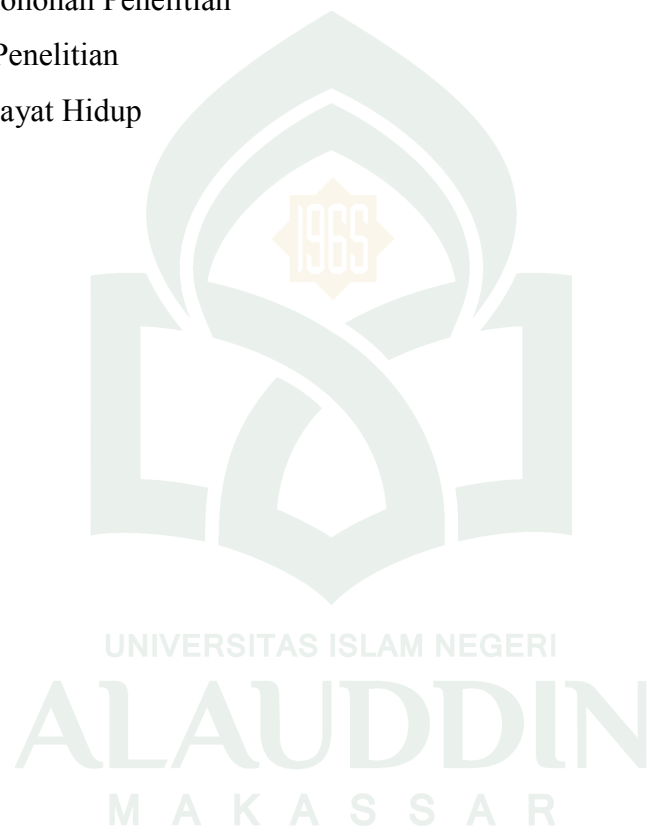
Tabel :

1. Analisis distribusi responden berdasarkan shalat rutin di setiap tujuh fakultas UIN Alauddin Makassar tahun 2010	53
2. Distribusi responden berdasarkan kelompok umur pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	54
3. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	55
4. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	55
5. Distribusi responden berdasarkan Shalat Rutin pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	56
6. Distribusi responden berdasarkan Disiplin Kerja pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	56
7. Distribusi responden berdasarkan Semangat Kerja pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	57
8. Distribusi responden berdasarkan Motivasi Kerja pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	57
9. Distribusi responden berdasarkan Disiplin Kerja dan Shalat Rutin pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	58
10. Distribusi responden berdasarkan Semangat Kerja dan Shalat Rutin pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	59
11. Distribusi responden berdasarkan Motivasi Kerja dan Shalat Rutin pada pegawai UIN Alauddin Makassar 2010	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Lembar Observasi
2. Master Tabel
3. Surat keterangan telah meneliti
4. Surat Permohonan Penelitian
5. Surat Izin Penelitian
6. Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan ketrampilan, gizi/nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah (Soeprihanto, 2002:153).

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas

kerja. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat, disiplin kerja dan motivasi pegawai maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, di samping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi. Paul Mali (dalam Nanang Fattah, 1996:16), menyatakan bahwa dalam mengukur produktivitas akan dilakukan dengan rujukan yang menggabungkan sisi efektivitas dan efisiensi.

Seperti halnya Perguruan Tinggi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkupnya sendiri dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan hal tersebut memerlukan beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu alam, tenaga kerja, pendidikan, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada.

Oleh karena itu keberadaan suatu Perguruan Tinggi yang berbentuk apapun baik negeri maupun swasta tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya. Setiap Perguruan Tinggi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja.

Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995 : 20)

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah shalat, shalat memiliki efek terhadap fisik dan psikis (kejiwaan). Secara fisik, dalam sebuah hadits disebutkan, shalat dalam gerakannya, menuntut stretching (peregangan) dan memaksimalkan aliran oksigen dan darah ke otak (saat sujud). Terpenuhiya oksigen dan darah yang membawa berbagai nutrisi ke otak akan membuat seluruh fisik dalam kondisi fit.

Dari sisi kejiwaan, shalat idealnya dapat menenangkan jiwa (kedamaian, ketenangan), sehingga tak emosional, jiwa yang damai, tenang melahirkan perilaku yang juga positif. Ini akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan.

Shalat adalah amalan ibadah yang paling proporsional bagi anatomi tubuh, seorang muslim. Kualitas iman seseorang dapat diukur dengan komitmennya terhadap penegakan ajaran Islam, baik kaitannya dengan kehidupan pribadi maupun ke-masyarakatan. Salah satu tolok ukur yang dapat dilihat dalam Pengaruhnya dengan hal di atas adalah komitmen penegakan umat Islam terhadap rukun Islam yang ada. Utamanya dalam hal ini adalah shalat.

Surah Al Ankabut ayat 45

أَتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ ۖ إِنَّ
الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ
وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ ﴿٤٥﴾

45. Bacalah apa yang Telah diwahyukan kepadamu, yaitu Al Kitab (Al Quran) dan Dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar. dan Sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Surah Al A'raf ayat 170

وَالَّذِينَ يُمَسِّكُونَ بِالْكِتَابِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ إِنَّا لَا نَضِيعُ أَجْرَ
الْمُصْلِحِينَ ﴿١٧٠﴾

170. Dan orang-orang yang berpegang teguh dengan Al Kitab (Taurat) serta mendirikan shalat, (akan diberi pahala) Karena Sesungguhnya kami tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengadakan perbaikan.

Surah Al Ma'arij Ayat 20-23

إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا ۖ وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرٌ مَنُوعًا ۚ
إِلَّا الْمُصَلِّينَ ۚ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ ۚ

20. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, 21. Dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir, 22. Kecuali orang-orang yang mengerjakan shalat, 23. Yang mereka itu tetap mengerjakan shalatnya,

Dalam Ayat di atas menjelaskan kepada kita akan pentingnya mendirikan dan melaksanakan shalat, di karenakan shalat bias mencengah kita dari perbuatan keji dan mungkar, Allah menyuruhkan kita agar shalat bukan hanya seruan biasa tapi banyak faidah yang ada dalam shalat itu sendiri, baik di dunia maupun untuk akhirat kelak.

Dengan melaksanakan shalat secara rutin dan khusu` kedisiplinan dan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982 : 200).

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul: “Pengaruh Gerak Shalat dengan peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai administrasi di UIN Alauddin Makassar”. Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di gambarkan di atas, maka pada bagian ini penulis mempertegas hal tersebut dalam sebuah permasalahan pokok “Pengaruh Shalat dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai akademik di UIN Alauddin Makassar” yang ditetapkan dalam masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini:

Adakah pengaruh shalat terhadap produktifitas kerja Pegawai akademik di UIN Alauddin Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh shalat dengan peningkatan produktivitas kerja Pegawai akademik di UIN Alauddin Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a) Untuk mengetahui perbedaan disiplin kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.
- b) Untuk mengetahui perbedaan semangat kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.
- c) Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.
- d) Untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin..

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini dapat untuk memperkaya kasanah ilmu pengetahuan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya memberikan gambaran mengenai Pengaruh gerak sholat dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Institusi

Sebagai bahan pustaka dalam pengembangan ilmu – ilmu religious terhadap perkembangan ilmu Sains.

3. Bagi Peneliti.

Memberikan pengalaman langsung bagi peneliti, khususnya mengenai masalah yang berPengaruh dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Shalat

أَقِمِ الصَّلَاةَ لِذُلُوكِ الشَّمْسِ إِلَى غَسَقِ اللَّيْلِ وَقُرْءَانَ الْفَجْرِ إِنَّ
قُرْءَانَ الْفَجْرِ كَانَ مَشْهُودًا ۝ ٧٨

78. *Dirikanlah shalat dari sesudah matahari tergelincir sampai gelap malam dan (dirikanlah pula shalat) subuh[865]. Sesungguhnya shalat subuh itu disaksikan (oleh malaikat).*

Shalat adalah amalan ibadah yang paling proporsional bagi anatomi tubuh seorang muslim. Kualitas iman seseorang dapat diukur dengan komitmennya terhadap penegakan ajaran Islam, baik kaitannya dengan kehidupan pribadi maupun kemasyarakatan. Salah satu tolak ukur yang dapat dilihat dalam Pengaruhnya dengan hal di atas adalah komitmen penegakan umat Islam terhadap rukun Islam yang ada. Utamanya dalam hal ini adalah shalat.

Shalat secara bahasa adalah doa. Ibadah shalat dinamakan doa karena dalam shalat itu mengandung doa. Shalat juga dapat berarti doa untuk mendapatkan motivasi, kebaikan atau shalawat bagi Nabi Muhammad Saw.

Secara terminology, shalat adalah suatu ibadah yang terdiri atas ucapan dan perbuatan tertentu yang dimulai dengan takbiratul ihram dan di akhiri dengan salam dengan syarat tertentu.

Shalat lima waktu merupakan kewajiban bagi setiap muslim. Bahkan shalat merupakan kewajiban pertama setelah keimanan kepada Allah SWT. Artinya, setelah pengakuan kebenaran adanya Allah dan utusannya Rasulullah saw, shalat merupakan manifestasi keimanan yang pertama. Akan tetapi, apabila kita hayati secara mendalam, shalat merupakan ibadah yang sangat terasa manfaatnya bagi diri manusia itu sendiri, terutama mengenai kesehatan sehingga hal itu dirasakan sebagai kebutuhan yang tidak dapat ditinggalkan. Shalat akan menjadikan manusia bersikap *tawadhu'*, rendah hati, tidak sombong dan tidak angkuh. Anggota tubuh kita yang paling terhormat adalah kepala, akan tetapi di hadapan Allah pada waktu shalat menjadi sama rendahnya dengan telapak kaki. Karenanya, orang yang *tawadhu'* sadar akan kedudukannya (*maqam*) nya di hadapan Allah. Manusia akan merasakan kebahagiaan yang hakiki manakala ia merasa begitu dekat dengan Allah. Manusia yang dekat dengan Tuhan senantiasa hidup tenteram dan damai. Segala bentuk tantangan dan godaan duniawi tidak akan bisa mempengaruhi dan mengotori batinnya sehingga gerak gerik dan perilakunya selalu mendapat petunjuk dan penerangan dari-Nya. Untuk mencapai itu, tentu manusia harus rajin menghadap dan mendekatkan diri kepada-Nya. Dalam konteks ini Allah swt telah memberikan jalan yang harus ditempuh, yaitu shalat.

Shalat itu merupakan kunci surga dan merupakan penyekat yang menghalangi panasnya api neraka jahannam. Semua orang Islam sudah maklum bahwa shalat lima waktu adalah kewajiban yang utama lagi penting, semua orang Islam laki-laki maupun perempuan wajib mengamalkan selama hidupnya. Sama sekali tidak ada alasan bagi kaum muslimin untuk meninggalkan kewajiban shalat ini walaupun sedang dimana kita berada, pendek kata shalat harus dikerjakan, Dalam hadist Rasulullah saw: "Shalat adalah tiang agama. Barang siapa mendirikan shalat, berarti ia mendirikan agama. Dan barang siapa meninggalkannya berarti ia merobohkan agama". Jadi apabila ada orang yang mengaku beragama Islam, tetapi tidak mau shalat, berarti pengakuannya itu tidaklah benar. Dari uraian singkat diatas dapatlah ditarik beberapa pengertian:

- a. Kalau kita hendak mengetahui kematangan Islam seorang muslim, lihatlah amalan shalatnya
- b. Selagi seorang itu masih biasa mengabaikan shalat, sangat boleh jadi Islam dalam dirinya belum matang
- c. Sebaliknya, setiap orang yang taat ibadatnya menunjukkan Islamnya sudah matang benar

Jika shalat benar-benar di laksanakan secara *tuma'ninah* (tenang) dan kontinyu Insya Allah shalat kita dapat menghapus dosa dan kesalahan, disamping itu juga gerakan-gerakan yang ada di dalam shalat dapat menyehatkan fisik dan bahkan dapat berfungsi sebagai pencegah penyakit.

Shalat memiliki efek terhadap fisik dan psikis (kejiwaan). Secara fisik, dalam sebuah hadits disebutkan, shalat dalam gerakannya menuntut stretching (peregangan) dan memaksimalkan aliran oksigen dan darah ke otak (saat sujud). Terpenuhinya oksigen dan darah yang membawa berbagai nutrisi ke otak akan membuat seluruh fisik dalam kondisi fit. Agar menghasilkan kondisi yang baik, dapat dilakukan cara berikut:

Khusyu

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا كَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾
الَّذِينَ يُظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلَاقُوا رَبِّهِمْ وَأَنَّهُمْ إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿٤٦﴾

Terjemahan :

Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu',

(yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya
.(Al Baqarah : 45.46)

Khusyu' artinya: kelembutan hati, ketenangan sanubari yang berfungsi menghindari keinginan keji yang berpangkal dari memperturutkan hawa nafsu hewani, serta kepasrahan di hadapan ilahi yang dapat melenyapkan keangkuhan, kesombongan dan sikap tinggi hati.

Adapun pengertian khusyu' di dalam shalat: kondisi hati yang penuh dengan ketakutan, mawas diri dan tunduk, pasrah di hadapan keagungan Allah. Kemudian semua itu membekas dalam gerak-gerak

anggota badan yang penuh hikmat dan konsentrasi dalam shalat, bila perlu menangis dan memelas kepada Allah; sehingga tak memperdulikan hal lain.

Kiat-kiat agar seseorang khusyu' dalam shalatnya adalah:

1. Seorang muslim harus melihat ke arah tempat sujudnya dan tidak menoleh ke arah manapun saat shalatnya

Dari Abi Dzarr ra bahwa sesungguhnya Nabi saw bersabda: Allah senantiasa menghadap kepada hambaNya pada saat dirinya mendirikan shalat selama dia tidak menoleh, maka apabila dia memalingkan wajahnya maka Allahpun berpaling darinya".¹¹

2. Mentadabburi Alqur'an dan zikir-zikir yang dibacanya saat shalat. Apabila seorang muslim mentadabburi zikir-zikir pada saat dia ruku', sujud dan yang lainnya maka hal itu akan lebih berpengaruh bagi hati dan lebih cepat mendatangkan kekhusyu'an.

3. Hendaklah seorang muslim mempersiapkan dirinya untuk shalat, jangan sampai dia shalat dalam keadaan menahan sakit perut atau menahan kencing atau shalat di hadapan makanan yang terhidang. Nabi Muhammad saw bersabda: "Tidak boleh shalat di hadapan makanan dan tidak pula boleh shalat saat dia menahan dua hal yang buruk (menahan kencing dan buang air besar)".

Rutin

وَأَقِمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ ﴿٤٣﴾

Terjemahan:
Dan Dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku'(Al Baqarah :43)

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَقُعودًا وَعَلَىٰ
جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ
عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا ﴿١٠٣﴾

03. Maka apabila kamu Telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu Telah merasa aman, Maka Dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (An Nisaa' :103)

Rutin melaksanakan sholat yang 5 waktu dalam sehari banyak manfaat bagi tubuh manusia itu sendiri apa lagi melakukan dengan cara yang di sunnahkan oleh Rasulullah. Karena disetiap gerak sholat banyak manfaat bagi tubuh kita, gerakan sholat yang rutin di kerjakan dalam sehari bisa menjadi pengganti senam bagi tubuh kita, semua gerakan sholat yang amat mulia yang di anjurkan bagi manusia ini ternyata bukan Cuma suruhan yang tidak bermanfaat bagi kita, selain mendapatkan pahala dari sisi tuhan yang maha kuasa kita juga bisa membugarkan tubuh kita lewat gerakan solat tanpa harus mengikuti senam dan jogging di kantor.

B. Tinjauan Umum tentang Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997 : 147).

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982 : 199).

Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah / etika/norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 1995 : 145).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu

organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali
- c. Adanya ketaatan Untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja / tidak dapat dilihat dari :
 - 1) Kepatuhan pegawai terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan.
 - 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada
 - 3) Memelihara perlengkapan kerja dengan baik (Sinungan, 1995 : 135)

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry (1993 : 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command Dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul

karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain (G. R. Terry, 1993 : 218).

Dalam setiap organisasi/perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan / pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” (Disiplin Diri) pada setiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran/ penyimpangan dari standar yang ditentukan.

Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman/tindakan pendisiplinan (*Discipline Action*) yang wujudnya berupa scorsing (Handoko, 1996 : 129).

Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pegawai merasa terbelakang dan kurang terdorong dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan pegawai perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan:

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawai haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

c. Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen, Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.

f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Ranupandoyo, 1993 : 241). Disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Para pegawai datang tepat waktu, tertib, teratur
- 2) Berpakaian rapi
- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soejono, 1997 : 67).

C. Tinjauan Umum tentang Semangat Kerja/Kebugaran Fisik

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai

tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Pariata Westra, 1980 : 49). Menurut Niti Semito (1991 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (1995 : 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan Pengaruh yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran pegawainya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi / kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- 1) Kehadiran pegawai ditempat kerja
- 2) Ketepatan pegawai datang / pulang kerja
- 3) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dan organisasi

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 1980 : 45). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain.

Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Kesiediaan pegawai untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- 4) Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan (Moekijat, 1995 : 240). Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja pegawai. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka pegawai terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika pegawai merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari:

- 1) Kesanggupan pegawai melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- 3) Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaikbaiknya.
- 4) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. Kegairahan Kerja

Setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

e. Pengaruh yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan pegawai yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan pegawai secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

D. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989: 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989: 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari definisi di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

1. Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

Hasil pemikiran Mc. Gregor dari Siagian (2002: 106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya

pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para pegawai yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

2. Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg dari Siagian (2002:107) disebutnya sebagai “teori motivasi dan *hygiene*”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para pegawai tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, Pengaruh dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, Pengaruh dengan para bawahan, status dan keamanan.

3. Harapan

Dalam pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain :

- a. upah atau gaji yang sesuai
- b. keamanan kerja yang terjamin
- c. kehormatan dan pengakuan

- d. perlakuan yang adil
- e. pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
- f. suasana kerja yang menarik
- g. jabatan yang menarik (Wursanto, 1990: 149)

4. Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu : kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya (Buchari Zainun, 1989: 52)

5. “ERG”

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bawa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (core needs) yang disebutnya eksistensi, Pengaruh dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth – ERG*). (Siagian, 2002: 108)

6. Cognitive dissonance

Teori ini dikemukakan oleh Reslinger (dalam Riyadi, 2000: 5) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah

tingkat pengharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima, baik mengenai motivasi adalah teori harapan (expectancy theory) dari Victor Vroom, meskipun ada pengkritiknya, namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut (Robins, 1996: 215). Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama Kurt Lewin dan Edward Talmi. Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. Dalam istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang pegawai di motivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990: 6). Menurut Keith dan Newstrom (Keith dan Newstrom, 1990: 6) tempat empat macam pola motivasi yang sangat penting :

- a. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

b. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)

Adalah dorongan untuk berPengaruh dengan orang-orang atas dasar sosial.

c. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inovatif

d. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing pegawai, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

4. Tinjauan Tentang Produktivitas kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari

bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Dikutip oleh Rusli Syarif (1991: 1) mengatakan bahwa “ definisi produktivitas secara sederhana adalah Pengaruh antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

“Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995: 281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan Pengaruh antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan George J. Washinis (Rusli Syarif,1991: 1) memberi pendapat bahwa “Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

“Menurut profesor Luis Sabourin (Rusli Syarif,1991: 1) adalah “Rumusan tradisional dari produktivitas total tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan terhadap saluran apa yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut. ” Menurut Mukiyat (1998: 481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam Pengaruhnya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses

tersebut. Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J. Ravianto,1986: 18):

- a. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplinyang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara denga kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
- e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih

baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai (Woekirno Sumardi, 1979:3). Bambang Kusriyanto (1993) juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, 1990:97-98). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
- b. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil

yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang member dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. (Payman J. Simanjuntak, 1987: 34-35).

Ini pula dijelaskan oleh *National Productivity Board (NPB)* bahwa produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan,

perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan dan dipengaruhi oleh antara lain :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin kerja
- d. Semangat kerja
- e. Upaya pribadi
- f. Kerukunan kerja
- g. Motivasi

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai.

Untuk menilai semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa “faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya” (Alfred R. Lateiner dan JE. Lavine, 1983: 57).

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dari pendapat di atas, dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu

produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sukarna (1993:41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kemampuan dan ketangkasan pegawai
- b. *Managerial skill* atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- c. Lingkungan kerja yang baik.
- d. Lingkungan masyarakat yang baik.
- e. Upah kerja.
- f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- g. Disiplin kerja pegawai.
- h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- j. Kebudayaan suatu negara.
- k. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- l. Kesehatan dan keselamatan pekerja pegawai.
- m. Fasilitas kerja.
- n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

2. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja pegawai yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja pegawai meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

b. Output yaitu hasil produksi pegawai yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah pegawai. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.

- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Rusli Syarif, 1991:7).

Alat pengukuran produktivitas pegawai perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. *Physical productivity*

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*Size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

- b. *Value productivity*

Value productivity adalah produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (J. Ravianto, 1986:21).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau *out put*.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

- a. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja pegawai dapat dilihat dari ketercapaian terget, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

- b. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan pegawai dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Terjemahannya:

Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Al Qashash : 77)

Dalil di atas menegaskan kepada semua umat muslim agar tidak pernah melupakan akan kehidupan di dunia, akan hak-hak kehidupan sebagai manusia yang ada dalam bumi Tuhan ini, dengan mencari nafkah akan kehidupan yang global dengan penuh tantangan, mencari pekerjaan di tebaran bumi Tuhan ini.

Dalam Al'Qur'an Allah berfirman Surah Al Jum'ah Ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahannya:

Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Allah menyeruhkan kita agar melaksanakan sholat, dan bertebaran di muka bumi ini agar mencari kehidupan yang layak agar kita bisa menjadi orang yang produktif dan menjadi manusia yang beruntung.

5. Pengaruh Shalat terhadap produktivitas Kerja

Sholat itu tiang agama adalah membentuk iman, membentuk syariat dan membentuk moral. Makna syariat adalah untuk melatih disiplin, selama ini kita hanya mengandalkan sisi fikihnya saja seperti wajib, haram, sunnah, makruh dan mubah, tetapi kalau dilihat dari segi filsafat syariat ini justru akan memberikan hikmah, dalam kehidupan kita.

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾

Sungguh beruntung orang-orang yang beriman, yaitu orang yang khusyuk dalam shalatnya” (Al-Muminun :1-2).

kata “beruntung dan shalat” dalam ayat diatas mengandung arti, apabila kiat ingin meruntung dan tidak mau rugi, shalatlah Dalam kehidupan duniawi, yang sering dibicarakan dan dicari oleh manusia adalah meraih untung sebanyak-banyaknya. Tapi bagi orang yang khusyu` shalatnya adalah untuk kehidupan ukhrawi, dari yang memerintahkan dan menyuruh, yaitu Allah swt. Dan disini dapat kita

rasakan bagaimana adanya keseimbangan hidup antara kehidupan duniawi dan kehidupan ukhrawi.

Bahwa nikmat yang akan di sempurnakan dengan ibadah shalat bukan nikmat fisik lahiriyah, bukan nikmat duniawi tetapi nikmat ukhrawiyah sebagaimana nikmat yang telah dianugerahkan Allah SWT. Shalat, disamping tiang agama, merupakan ibadah yang pengulangannya jauh lebih banyak daripada ibadah-ibadah lainnya. Pengeulangan yang dimaksud di sini yaitu dalam gerak tubuh, mulai dari berdiri, rukuk, sujud, duduk, kembali lagi berdiri dan seterusnya.

Gerakan tersebut berdampak bagi tubuh kita seperti saat kita berolahraga ataupun kita sedang melakukan ssuatu pekerjaan ataupun kegiatan yakni dapat menyehatkan jasmani karena tubuh kita digerakkan secara berulang-ulang. Dengan demikian kegiatan yakni Produktivitas yang merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Semua produksi tergantung dari individu pegawai masing-masing, dalam alquran mengatakan bahwa.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ فَلَا
مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Terjemahannya :

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(Ar Ra'd : 11)

[767] bagi tiap-tiap manusia ada beberapa malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat Ini ialah malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut malaikat Hafazhah.

[768] Tuhan tidak akan merobah keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berpengaruh dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1986:20).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja



yang tinggi dan didukung pula oleh disiplin kerja yang tinggi, maka instansi akan memperoleh keuntungan. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja selain itu perlu adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan.

Shalat memiliki efek terhadap fisik dan psikis (kejiwaan). Secara fisik, dalam sebuah hadits disebutkan, shalat adalah istirahat bagi tubuh. Dalam gerakannya, shalat menuntut stretching (peregangan) dan memaksimalkan aliran oksigen dan darah ke otak (saat sujud). Terpenuhinya oksigen dan darah yang membawa berbagai nutrisi ke otak akan membuat seluruh fisik dalam kondisi fit

Secara rinci variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas menurut (*National Productivity Board*) adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan, yang mana perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan dan dipengaruhi oleh antara lain :

- h. Pengetahuan
- i. Keterampilan
- j. Disiplin kerja
- k. Semangat kerja
- l. Upaya pribadi

m. Kerukunan kerja

n. Motivasi

2. Shalat

Shalat merupakan amalan ibadah yang paling proporsional bagi anatomi tubuh seorang muslim. Shalat yang benar-benar dilaksanakan secara *tuma'ninah* (tenang) dan kontinyu Insya Allah shalat kita dapat menghapus dosa dan kesalahan, disamping itu juga gerakan-gerakan yang ada di dalam shalat dapat menyehatkan fisik dan bahkan dapat berfungsi sebagai pencegah penyakit

3. Rutin

Rutin melaksanakan sholat yang 5 waktu dalam sehari banyak manfaat bagi tubuh manusia itu sendiri apa lagi melakukan dengan cara yang di sunnahkan oleh rasulullah. Karena di setiap gerak sholat banyak manfaat bagi tubuh kita, gerakan sholat yang rutin di kerjakan dalam sehari bisa menjadi pengganti senam bagi tubuh kita, semua gerakan sholat yang amat mulia yang di anjurkan bagi manusia ini ternyata bukan Cuma suruhan yang tidak bermanfaat bagi kita.

4. Disiplin kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan

agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

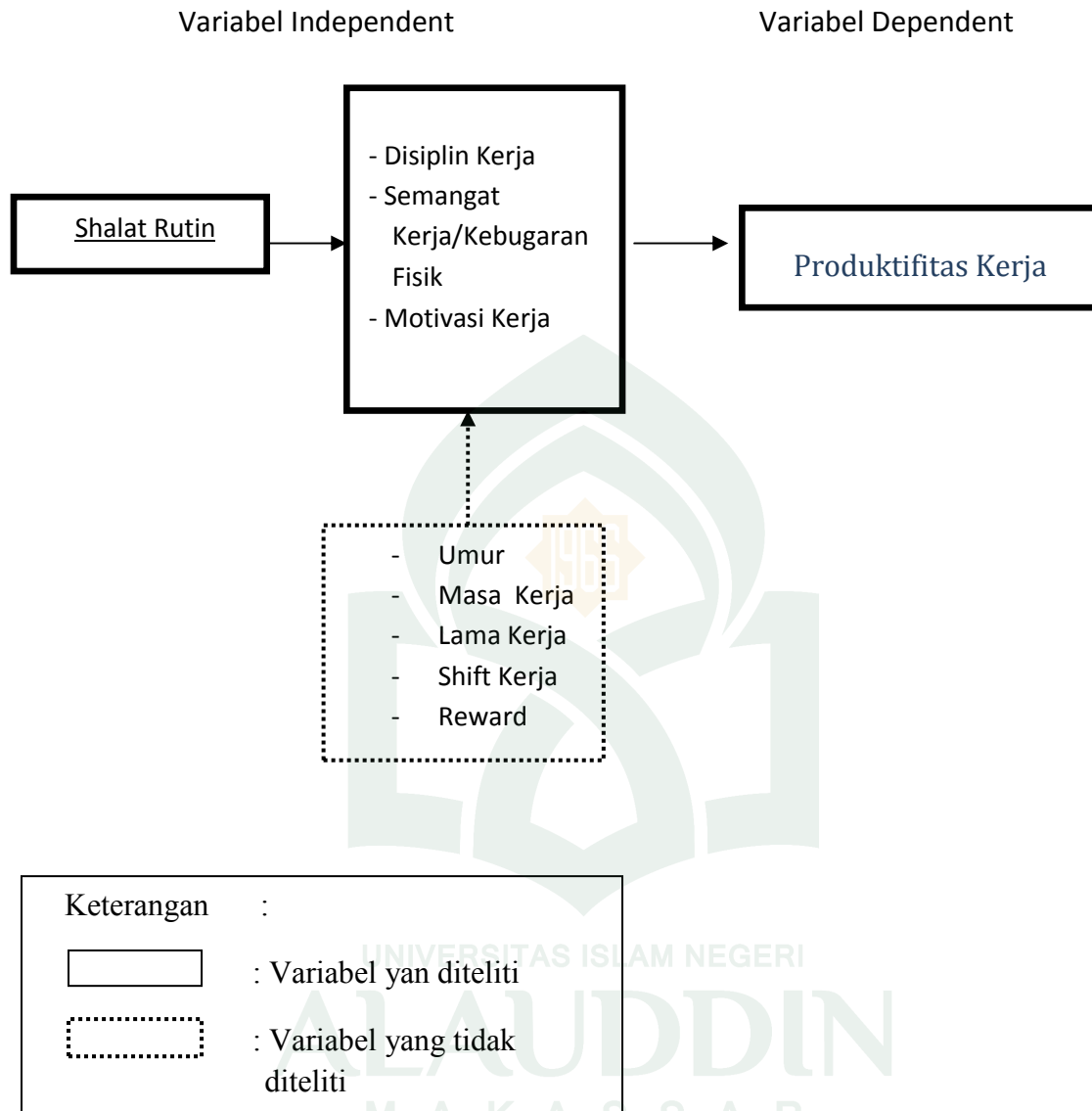
5. Semangat kerja/kebugaran fisik

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Pariata Westra, 1980 : 49). Menurut Niti Semito (1991 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik

6. Motivasi kerja

Produktifitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktifitas. Motivasi kerjaberpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

B. Skema Pengaruh Antara Variabel



C. Defenisi Operasional dan kriteria Objektif

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalahh kinerja yang diukur dari 3 variabel produktivitas yaitu motivasi kerja, semangat kerja, disiplin kerja. Dengan Keriteria objektif, dengan kriteria objektif (Siagian, 2002, p.2).

Meningkat : jika ≥ 2 variabel produktivitas meningkat

Kurang meningkat : jika hanya 1 variabel produktivitas meningkat

Tidak meningkat : jika tidak ada variable produktivitas yang meningkat

2. Shalat

Shalat adalah suatu ibadah yang terdiri atas ucapan dan perbuatan dan ucapan tertentu. Shalat juga dapat berarti doa untuk mendapatkan motivasi, kebaikan atau kesehatan fisik. Pengukuran tingkat kebugaran dari shalat dapat diukur melalui rutin melaksanakan shalat, Dengan Keriteria objektif

Rutin : jika melaksanakan shalat 5 waktu

Tidak : Jika melaksanakan shalat <5 waktu

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi dan terlaksananya job description setiap pegawai. (yuspratiwi, 1990)

Kriteria Objektif.

Ya : jika 80 % job description tercapai, dan kedisiplinan pegawai tiap jam masuk dan pulang kantor tepat.

Tidak : jika tidak memenuhi kreteria yang di atas.

4. Semangat kerja/ Kebugaran Fisik.

Semangat kerja/ kebugaran fisik adalah kebugaran fisik pegawai di saat menjalankan tugas dengan keadaan fit atau sehat jasmani, apakah responden bergairah dalam menjalankan pekerjaannya. (Nitisemito (1992),

Ya : Jika responden menjawab > 60% dari kuisioner

Tidak : jika tidak memenuhi kriteria yang di atas,.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah factor yang mendorong responden untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan efektif. As'ad (2003:45),

Kuat : Jika jawaban < 36

Sedang : Jika jawaban \pm 37 - 72

Lemah : jika Jawaban responden 73-110

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol

a) Ho : Tidak ada perbedaan disiplin kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin

b) Ho : Tidak ada perbedaan semangat kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin

c) Ho : Tidak ada perbedaan motivasi kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin

d) Ho : Tidak ada perbedaan produktivitas pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- e) Ha : Ada perbedaan disiplin kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.
- f) Ha : Ada perbedaan semangat kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.
- g) Ha : Ada perbedaan motivasi kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.
- h) Ha : Ada perbedaan produktivitas pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.



BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan pendekatan *cross sectional study*, yaitu untuk melihat pengaruh sholat dengan produktifitas kerja pegawai Adimistrasi UIN alauddin Makassar. Di mana variable dependen dan independent diukur secara bersamaan.

B. Waktu dan Wilayah Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini di lakukan di UIN alauddin Makassar Tahun 2011. Penelitian akan di laksanakan bulan Januari.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai akademik yang ada di tujuh fakultas UIN Alauddin Makassar tahun 2011 Sebanyak 177 Pegawai.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 pegawai administrasi bagian Akademik di tujuh Fakultas, UIN alauddin Makassar: jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.:

$$N = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

(Soekidijo,1993 : 87)

Dimana :

N = perkiraan jumlah populasi tenaga kerja

n = Jumlah sampel

d = Tingkat kepercayaan/ ketepatan yang di pakai (0,01)(10%)

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$\frac{177}{1 + 177(0.1^2)}$$

$$\frac{177}{1 + 177(0.01)}$$

$$\frac{177}{2,77}$$

$$n = 63$$

teknik pengambilan sampel dengan cara *Qouta Sampling*, dengan cara menetapkan jumlah jatah sesuai dengan Fakultas Masing-masing.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai tiap fakultas} \times \text{jumlah sampel}}{\text{Populasi}}$$

$$1. \text{ Fakultas Sains} = \frac{22 \times 63}{177} = 8$$

$$2. \text{ Fakultas Ilmu Kesehatan} = \frac{22 \times 63}{177} = 8$$

$$3. \text{ Fakultas Dakwa Dan Komunikasi} = \frac{23 \times 63}{177} = 8$$

$$4. \text{ Fakultas Adab} = \frac{27 \times 63}{177} = 10$$

$$5. \text{ Fakultas Syari'ah} = \frac{27 \times 63}{177} = 10$$

$$6. \text{ Fakultas Tarbiyah} = \frac{32 \times 63}{177} = 11$$

$$7. \text{ Fakultas Ushuluddin} = \frac{24 \times 63}{177} = 8$$

A. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang di gunakan berupa kuesioner, Observasi langsung di tempat kerja, kuesioner di gunakan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja pada pegawai, semangat kerja/ kebugaran fisik pegawai, motivasi kerja pegawai, Observasi langsung untuk melihat langsung apakah para pegawai betul-betul melakukan apa yang telah dia jawab di kuesioner.

B. Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan atau hal lain yang diketahui (Suharsimi Arikunto, 1998 : 140).

Metode kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup karena jawaban telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut :

- Jawaban “a” diberi skor 5 dengan kategori sangat tinggi
- Jawaban “b” diberi skor 4 dengan ketegori tinggi

- Jawaban “c” diberi skor 3 dengan kategori cukup tinggi
- Jawaban “d” diberi skor 2 dengan kategori rendah
- Jawaban ”e” diberi skor 1 dengan kategori cukup rendah

Sedangkan untuk kuesioner Motivasi kerja skornya masing-masing sebagai berikut :

- Jawaban “SS” (Sangat Setuju) diberi skor 5 dengan kategori sangat tinggi
- Jawaban “S” (Setuju) diberi skor 4 dengan ketegori tinggi
- Jawaban “S/TS”(Ragu-Ragu) diberi skor 3 dengan kategori cukup tinggi
- Jawaban “TS” (Tidak Setuju) diberi skor 2 dengan kategori rendah
- Jawaban ”STS” (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1 dengan kategori cukup rendah

Alasan menggunakan metode kuesioner adalah :

- a. Responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar sebab materi yang diungkap lebih bersifat pribadi.
- b. Responden memiliki kebebasan dan keluasan untuk mengungkapkan informasi yang diperlukan.
- c. Hemat waktu, tenaga dan biaya Dalam metode kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data variabel disiplin, semangat (kebugaran fisik) dan motivasi kerja dan variabel produktivitas pegawai.

2. Metode Observasi

Metode ini digunakan pada saat survey pendahuluan yaitu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada pegawai administrasi di tiap-tiap fakultas di UIN alauddin Makassar

Pengolahan dan Penyajian Data

Data yang di peroleh akan diolah dengan menggunakan system komputerisasi program spss versi 13. Data tersebut selanjutnya di sajikan dalam bentuk table dan grafik.

C. Analisis Data

1. Analisis Unvariat

Analisis ini dilakukan terhadap tiap variable dari hasil penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan presentase dari variable (soekidjo Notoatmojo, 2002 ; 188)

Data hasil penelitian dideskripsikan dalam bentuk table, grafik dan narasi untuk mengetahui besarnya proporsi masing-masing factor yang mempengaruhi variable dependen. Analisis unvariat bermanfaat untuk melihat apakah data sudah layak untuk dilakukan analisis, dan melihat gambaran data yang di kumpulkan.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukn untuk melihat Pengaruh antara variable *dependen* dan *independent* . analisis data di lakukan untuk menguji hipotesis nol (Ho) dengan menggunakssan rumus Uji T Satu Sampel.

$$\text{Rumus : } t_{\text{hit}} = \frac{\bar{x} - \mu}{s / \sqrt{n}}$$

= Nilai rata –rata sampel

$\bar{\mu}$ = Nilai rata- rata Populasi

s = Simpang baku sampel

n = Besar sampel

Kriteria penerimaan hipotesis adalah

Ho diterima Bila : $t_{hit.} < t(1 - \alpha)(n - 1)$ atau

$t_{hit.} > -t(1 - \alpha)(n - 1)$ atau

$-t(1 - \frac{1}{2}\alpha)(n - 1) < t_{hit.} < t(1 - \frac{1}{2}\alpha)(n - 1)$

Bila menggunakan program komputer dengan mengambil $\alpha = 0,05$, Ho di tolak jika propabilitasnya ($p < 0,05$)



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

D. Hasil Penelitian

Telah dilakukan penelitian di Universitas UIN Alauddin Makassar 2010, dan tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh pengaruh shalat dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai UIN Alauddin makassar

Populasi target pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UIN Alauddin Makassar, dimana jumlah pegawai yang bekerja mencapai 700, sampel yang diteliti hanya berjumlah 82 orang, hanya bagian akademik.

Data yang diambil merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden yang ditulis dalam kuisioner. Hasil penelitian ini kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel disertai uraian.

Tabel 5.1
Analisis distribusi responden berdasarkan shalat rutin di setiap tujuh fakultas UIN Alauddin Makassar tahun 2010 :

Fakultas	Shalat Rutin				Jumlah	
	Ya		Tidak		N	%
	N	%	N	%		
Kesehatan	6	75,0	2	25,0	8	100
Syariah	8	80,0	2	20,0	10	100
Dakwah	5	62,5	3	37,5	8	100
Adab	7	70,0	3	30,0	10	100
Tarbiyah	5	45,5	6	54,5	11	100
Sains Dan Teknologi	7	87,5	1	12,5	8	100
Usuluddin Dan Filsaffat	6	75,0	2	25,0	8	100
Jumlah	44	69,8	19	30,2	63	100

Pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa fakultas yang presentase pengawainya paling banyak melaksanakan shalat rutin adalah fakultas sains

dan teknologi sebanyak 7 (87,5%) dari 8 pegawai administrasi yang ada dan yang paling sedikit melaksanakan shalat rutin adalah fakultas tarbiyah dengan 5 (45,5%) dari 11 pegawai administrasi yang ada.

Untuk mengetahui Pengaruh pengaruh shalat dengan peningkatan produktivitas kerja, maka berdasarkan data yang dikumpulkan telah diperoleh hasil seperti di bawah ini:

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Kelompok Umur

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur
Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar

Kelompok Umur (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
25-35	17	13.94
36-45	40	32.8
>45	25	20.5
Jumlah (n)	82	100

Sumber: Data Primer

Pada table 5.2 menunjukkan bahwa dari 82 responden diperoleh kelompok umur responden terbanyak adalah 36-45 tahun sebanyak 40 (32,8 %) responden, umur responden sedang adalah kelompok umur >45 tahun sebanyak 25 (20.5 %), dan umur responden terkecil adalah kelompok umur 25-35 tahun sebanyak 17 (13,94 %) responden.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar 2010

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	30	47,6
Perempuan	33	52,4
Jumlah (n)	63	100

Sumber: Data Primer

Dari table 5.3 di atas menunjukkan bahwa 30 pegawai atau 47,6% yang berjenis kelamin laki-laki, dan 33 orang pegawai atau 52,4% yang berjenis kelamin perempuan.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar 2010

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
Tamat SD	-	-
Tamat SMP/ sederajat	-	-
Tamat SMA/ sederajat	11	17,5
Akademik/ Perguruan Tinggi	52	82,5
Jumlah (n)	63	100

Sumber: data primer

Dari Tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa 11 pegawai atau 17,5% yang pendidikan terakhirnya Tamat SMA/ sederajat, 52 pegawai atau 82,5% yang Tamat Akademik/ Perguruan Tinggi, dan tidak ada pegawai yang pendidikan terakhirnya SD dan SMP.

2. Variabel Penelitian

a. Analisis Univariat

Tabel 5.2.1
Distribusi Responden Berdasarkan Shalat Rutin
Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar 2010

Rutin	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	44	69,8
Tidak	19	30,2
Jumlah (n)	63	100

Sumber: data primer

Dari Tabel 5.2.1 di atas menunjukkan bahwa 44 pegawai atau 69,8% yang mengerjakan shalat dengan rutin dan 19 pegawai atau 30,2% yang tidak mengerjakan shalat dengan rutin.

Tabel 5.2.2
Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja
Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar 2010

Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	27	42,9
Tidak	36	57,1
Jumlah (n)	63	100

Sumber: data primer

Dari Tabel 5.2.2 di atas menunjukkan 27 pegawai atau 42,9% yang memiliki disiplin kerja, dan 36 pegawai atau 57,1% yang tidak memiliki disiplin kerja

Tabel 5.2.3
Distribusi Responden Berdasarkan Semangat Kerja
Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar 2010

Semangat Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	49	77,8
Tidak	14	22,2
Jumlah (n)	63	100

Sumber: data primer

Dari Tabel 5.2.3 di atas menunjukkan bahwa 49 pegawai atau 77,8% yang memiliki semangat kerja dan 14 pegawai atau 22,2% yang tidak memiliki semangat kerja.

Tabel 5.2.4
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja
Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar 2010

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Lemah	19	30,2
Sedang	17	27,0
Kuat	27	42,9
Jumlah (n)	63	100

Sumber: data primer

Dari Tabel 5.2.4 di atas menunjukkan bahwa 19 pegawai atau 30,2% yang memiliki motivasi kerja lemah, 17 pegawai atau 27,0% yang memiliki motivasi kerja sedang, dan 27 pegawai atau 42,9% yang memiliki motivasi kerja kuat.

b. Analisis Bivariat

- 1) Adapun analisis bivariat antara shalat rutin dan disiplin kerja pada pegawai UIN Alauddin Makassar yaitu :

Tabel 5.2.5
Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja dan Shalat Rutin Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar Tahun 2010

Shalat rutin	Disiplin kerja				Jumlah	
	Ya		Tidak		N	%
	N	%	N	%		
Ya	23	52,3	21	47,7	44	100
Tidak	4	21,1	15	78,9	19	100
Jumlah	27	42,9	36	57,1	63	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 5.2.5 diatas, menunjukkan bahwa dari 44 responden yang memiliki sholat rutin sebanyak 23 (52,3%) yang melakukan yang disiplin dalam bekerja dan sebanyak 21 (47,7%) yang tidak melakukan shalat rutin sedangkan dari 19 responden yang tidak memiliki disiplin kerja sebanyak 4 (21,1%) yang melakukan shalat secara rutin dan sebanyak 15 (78,9%) yang tidak melakukan shalat secara rutin.

Berdasarkan hasil analisis data Nilai p didapatkan sebesar $0,021 < 0,05$, H_0 ditolak maka Ada perbedaan disiplin kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.

- 2) Analisis bivariat antara shalat rutin dan semangat kerja pada pegawai UIN Alauddin Makassar yaitu :

Tabel 5.2.6

Distribusi Responden Berdasarkan Semangat Kerja dan Shalat Rutin Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar Tahun 2010

Shalat rutin	Semangat Kerja				Jumlah	
	Ya		Tidak		N	%
	N	%	N	%		
Ya	38	86,4	6	13,6	44	100
Tidak	11	57,9	8	42,1	19	100
Jumlah	49	77,8	14	22,2	63	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 5.2.6 diatas, menunjukkan bahwa dari 44 responden yang melakukan sholat rutin sebanyak 38 (86,4%) yang memiliki semangat kerja dan sebanyak 6 (13,6%) yang tidak memiliki semangat kerja sedangkan dari 19 responden yang tidak melakukan sholat rutin sebanyak 11 (57,9%) yang memiliki semangat kerja dan sebanyak 8 (22,2%) yang tidak memiliki semangat kerja.

Berdasarkan hasil analisis data nilai p didapatkan sebesar $0,012 < 0,05$ H_0 ditolak maka ada perbedaan semangat kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.

- 3) Analisis bivariat antara shalat rutin dan motivasi kerja pada pegawai UIN Alauddin Makassar yaitu :

Tabel 5.2.7

Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja dan Shalat Rutin
Pada Pegawai UIN Alauddin Makassar Tahun 2010

Shalat rutin	Motivasi Kerja						Jumlah	
	Kuat		Sedang		Lemah		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Ya	10	22,7	15	34,1	19	43,2	44	100
Tidak	17	89,5	2	10,5	0	0	19	100
Jumlah	27	42,9	17	27,0	19	30,2	63	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 5.2.7 diatas, menunjukkan bahwa dari 44 responden yang melakukan sholat rutin sebanyak 10 (22,7%) yang memiliki motivasi kuat dan sebanyak 15 (34,1%) yang memiliki motivasi sedang dan sebanyak 19 (43,2%) yang memiliki motivasi lemah sedangkan dari 19 responden yang melakukan sholat rutin sebanyak 17 (89,5%) yang memiliki motivasi kerja kuat dan sebanyak 2 (10,5%) yang memiliki motivasi sedang.

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai p didapatkan sebesar $0,000 < 005$ Ho ditolak maka Ada perbedaan motivasi kerja pegawai yang Shalat rutin dengan yang tidak shalat rutin.

E. Pembahasan

Shalat memiliki efek terhadap fisik dan psikis (kejiwaan). Secara fisik, dalam sebuah hadits disebutkan, shalat dalam gerakannya menuntut stretching (peregangan) dan memaksimalkan aliran oksigen dan darah ke otak (saat sujud). Terpenuhinya oksigen dan darah yang membawa berbagai nutrisi ke otak akan membuat seluruh fisik dalam kondisi fit.

Rutin melaksanakan shalat yang 5 waktu dalam sehari banyak manfaat bagi tubuh manusia itu sendiri apa lagi melakukan dengan cara yang di sunnahkan oleh Rasulullah. Karena disetiap gerak shalat banyak manfaat bagi tubuh kita, gerakan shalat yang rutin di kerjakan dalam sehari bisa menjadi pengganti senam bagi tubuh kita, semua gerakan shalat yang amat mulia yang di anjurkan bagi manusia ini ternyata bukan Cuma suruhan yang tidak bermanfaat bagi kita, selain mendapatkan pahala dari sisi tuhan yang maha kuasa kita juga bisa membugarkan tubuh kita lewat gerakan shalat.

Dari beberapa skripsi yang berbicara tentang bagaimana Pengaruh antara semangat kerja, disiplin kerja dengan produktivitas seperti Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas pegawai pada Perusahaan daerah air minum (pdam) Kabupaten kodus oleh Dwi Kusumawarni 2007, ini berbicara tentang bagaimana semangat dan disiplin kerja itu mempengaruhi produktivitas yang mana semangat dan disiplin kerja dalam skripsi ini adalah merupakan factor yang mempengaruhi produktivitas. Skripsi yang lain berjudul motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas pegawai di CV. BENING NATURAL FURNITURE 2005, oleh Retno

Damayanti. Ini berbicara tentang bagaimana motivasi kerja mempengaruhi produktivitas. Yang mana dalam penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat Indikator dari produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari: Efisiensi kerja pegawai dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja. Hasil analisis deskriptifnya menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai bagian produksi termasuk tinggi, yang ditunjukkan dari minat, sikap positif yang tinggi, meskipun aspek rangsangan masih kurang. Dengan adanya motivasi yang tinggi ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi. Dengan adanya minat dan sikap positif yang lebih tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Dalam skripsi ini Variabel yang diukur ada dua yaitu kerutinan shalat sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan teori yang diuraikan di atas, maka indikator produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi 3 yaitu : Semangat kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali

c. Adanya ketaatan Untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja / tidak dapat dilihat dari :

- 1) Kepatuhan pegawai terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan.
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada Memelihara perlengkapan kerja dengan baik (Sinungan, 1995 : 135)

Dari beberapa skripsi yang berbicara tentang bagaimana Pengaruh antara semangat kerja, disiplin kerja dengan produktivitas seperti *“pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten kudus”* oleh Dwi Kusumawarni 2007, Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Perlu adanya peningkatan rasa percaya diri pada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal antara kualitas dan kuantitasnya. dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja secara maksimal.

Sedangkan Shalat sebagaimana disebutkan diatas bahwa shalat dalam gerakannya menuntut stretching (peregangan) dan memaksimalkan aliran oksigen dan darah ke otak (saat sujud). Terpenuhinya oksigen dan darah yang membawa berbagai nutrisi ke otak akan membuat seluruh fisik dalam kondisi fit. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam

melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan ada perbedaan kedisiplinan pegawai yang shalat rutin dan tidak..

Berdasarkan tabel 5.2.5 di dapatkan hasil pengolahan data :

1. nilai p sebesar $0,021 < 00,5$ maka ada perbedaan antara disiplin kerja pegawai yang shalat rutin dan yang tidak shalat rutin.
2. Terdapat Pegawai yang melakukan shalat secara rutin tetapi tidak disiplin dalam bekerja sebanyak 21 dari 36 orang responden yang tidak disiplin dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa ada pegawai yang melakukan shalat rutin tapi tidak disiplin dalam bekerja. shalat merupakan ritual keagamaan bagi umat islam yang merupakan Pengaruh vertikal antara manusia dengan Allah SWT, dimana shalat itu terdiri dari gerakan tertentu dan diperlukan kekhusyuan yang dapat membentuk kesadaran diri setiap manusia dalam bertingka laku begitupun dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu orang yang melakukan shalat secara rutin seharusnya dia tidak akan pernah lari dari tanggung jawabnya seperti datang terlambat, dan pulang lebih cepat, dan melalaikan job description yang telah ditetapkan. Bahwa dengan demikian orang yang melakukan shalat secara rutin tapi tidak disiplin disebabkan karena ketidak kekhusyuan dia dalam shalat. Sehingga dia tidak dapat mengaplikasikan shalat

itu dalam kehidupannya sehari-hari. Dan faktor lain yang meningkatkan disiplin kerja karyawan harus mempunyai Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan :

a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

b) Pendisiplinan harus bersifat membangun Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan pertunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

c) Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

e) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.

f) Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali. Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Ranupandoyo, 1993 : 241).

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
2. Berpakaian rapi
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soejono, 1997 : 67).

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya

semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan Pengaruh yang harmonis.

Berdasarkan tabel Dari tabel 5.2.6 di dapatkan hasil pengolahan data :

1. nilai p sebesar $0,012 < 0,05$ maka ada perbedaan semangat kerja pegawai yang shalat rutin dan yang tidak shalat rutin.
2. Terdapat Pegawai yang tidak melakukan shalat secara rutin tetapi memiliki semangat dalam bekerja sebanyak 11 dari 49 orang responden yang memiliki semangat dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa ada pegawai yang tidak melakukan shalat rutin tapi semangat dalam bekerja. semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Semangat kerja meliputi beberapa aspek diantaranya gairah dan optimis serta bagaimana bekerjasama dan membuat Pengaruh yang harmonis. Shalat dapat meningkatkan semangat kerja seseorang karna dipengaruhi oleh gerakan shalat yang berfungsi sebagai perenggangan otot yang kaku setelah bekerja dan memperlancar aliran darah keotak sehingga keadaan fisik dapat bugar kembali. Namun shalat bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, terdapat pula beberapa faktor lain seperti usia, lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, perlakuan yang tidak adil terhadap sesama pegawai, Pengaruh terhadap atas dan adanya reward (penghargaan). .

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
2. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
3. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
4. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (1992), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain :

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

3. Motivasi Kerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu. Dari Skripsi yang lain berjudul "*Motivasi kerja pegawai*

Terhadap Produktivitas Kerja pegawai di CV. Bening Natural Furniture 2005, oleh Retno Damayanti. Ini berbicara tentang bagaimana motivasi kerja mempengaruhi produktivitas. Yang mana dalam penelitian ini motivasi kerja sebagai variable bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat Indikator dari produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari: Efisiensi kerja pegawai dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja. Hasil analisis deskriptifnya menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai bagian produksi termasuk tinggi, yang ditunjukkan dari minat, sikap positif yang tinggi, meskipun aspek rangsangan masih kurang. Dengan adanya motivasi yang tinggi ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi. Dengan adanya minat dan sikap positif yang lebih tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai

Salah satu arti shalat adalah doa, seseorang yang melakukan shalat itu berarti berdoa akan kehidupan dia selanjutnya. Dapat dikatakan bahwa ada niat yang timbul sebelum mereka melaksanakan tugasnya sehingga akan timbul semangat ketika melaksanakannya.

Dari Tabel 5.2.7 di dapatkan hasil pengolahan data :

1. nilai p sebesar $0,000 < 0,05$ maka ada perbedaan motivasi kerja pegawai yang shalat rutin dan yang tidak shalat rutin.
2. Terdapat Pegawai yang tidak melakukan shalat secara rutin tetapi memiliki motivasi yang kuat sebanyak 17 dari 19 orang responden yang memiliki motivasi dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa ada pegawai yang tidak melakukan shalat rutin tapi memiliki motivasi

dalam bekerja. motivasi adalah suatu dorongan untuk bekerja agar mendapatkan hasil yang diinginkan, Shalat dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang karna dipengaruhi oleh penghayatan di setiap bacaan shalat (khusyu) dalam melakukan shalat yang berfungsi sebagai kesadaran diri akan tanggung jawab yang diberikannya. Namun shalat bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, ada beberapa aspek lain yang mempengaruhi diantaranya adanya jenjang karir yang jelas, lingkungan kerja yang menarik, pengawasan, adanya reward (penghargaan). Contohnya mendapatkan mendapatkan penghargaan seperti kenaikan gaji bagi pegawai yang berprestasi. Ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga lupa menjalankan ibadah shalat.

3. Terdapat Pegawai yang melakukan shalat secara rutin tetapi memiliki motivasi yang lemah sebanyak 19 dari 44 orang responden yang memiliki motivasi lemah dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa ada pegawai yang melakukan shalat rutin tapi memiliki motivasi lemah dalam bekerja. motivasi adalah suatu dorongan untuk bekerja agar mendapatkan hasil yang diinginkan, Shalat dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang karna dipengaruhi oleh penghayatan di setiap bacaan shalat (khusyu) dalam melakukan shalat yang berfungsi sebagai kesadaran diri akan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai umat islam melaksanakan shalat selalu mengingat Allah SWT dan Rasulullah SAW dalam kehidupannya. Yang mana telah

diperingatkan bahwa kejarlah duniamu seolah-olah kau akan hidup selamanya dan kejarlah akhiratmu seolah-olah kau akan mati besok maka dari itu akan berdampak pada motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Namun shalat bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, ada beberapa aspek lain yang mempengaruhi diantaranya adanya jenjang karir yang jelas, lingkungan kerja yang menarik, pengawasan, adanya reward (penghargaan).

4. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

b. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.

c. Supra sarana Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan. Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja pegawai meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

Dari beberapa variabel produktivitas yang kami teliti yaitu disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa Adanya perbedaan motivasi, disiplin, dan semangat kerja yang lebih baik terhadap pegawai yang melakukan shalat rutin dan yang tidak shalat rutin maka dapat diambil kesimpulan bahwa shalat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada perbedaan disiplin kerja antara pegawai yang shalat rutin dan yang tidak.
2. Ada perbedaan semangat kerja antara pegawai yang shalat rutin dan yang tidak
3. Ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai yang shalat rutin dan yang tidak
4. Adanya perbedaan disiplin, semangat, dan motivasi kerja pegawai yang lebih baik terhadap pegawai yang shalat rutin dan yang tidak maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan produktivitas kerja pegawai yang shalat rutin dan yang tidak.

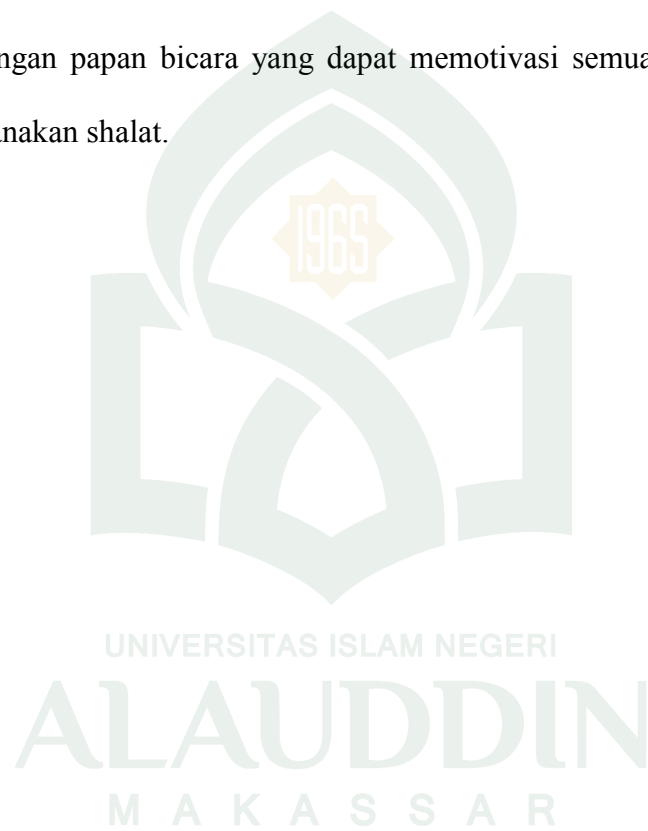
B. Keterbatasan Peneliti.

Dalam penelitian masih terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Keterbatasan dalam referensi masalah sholat yang dapat membuat peneliti kurang mendalami antara pengaruh shalat dan produktivitas kerja.
2. Keterbatasan pada metode kuesioner bahwa peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden secara jujur apa tidak dikarenakan adanya pertanyaan yang sifat pribadi, sehingga dapat saja pengisian kuesioner ini diisi yang tidak sesuai dengan karakteristik dan pendapat responden yang bersangkutan.

C. Saran

1. Agar pimpinan mengadakan absensi shalat bagi pegawai. Ini berfungsi merangsang pegawai agar selalu melaksanakan shalat rutin.
2. Ada aturan yang jelas baik manajemen pelaksanaan dan sanksi bagi pelanggar.
3. Pemasangan papan bicara yang dapat memotivasi semua pegawai untuk melaksanakan shalat.



Frequencies

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	37	45.1	45.1	45.1
	perempuan	45	54.9	54.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tamat SMA	15	18.3	18.3	18.3
	akademik/PT	67	81.7	81.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

rutinshalat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ya	55	67.1	67.1	67.1
	tidak	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

disiplinkerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ya	33	40.2	40.2	40.2
	tidak	49	59.8	59.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

semangatkerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ya	63	76.8	76.8	76.8
	tidak	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

motivasikerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lemah	36	43.9	43.9	43.9
	sedang	22	26.8	26.8	70.7
	kuat	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

fakultas * rutinshalat Crosstabulation

			rutinshalat		Total
			ya	tidak	
fakultas	kesehatan	Count	7	2	9
		% within fakultas	77.8%	22.2%	100.0%
		% within rutinshalat	12.7%	7.4%	11.0%
		% of Total	8.5%	2.4%	11.0%
	syariah	Count	9	4	13
		% within fakultas	69.2%	30.8%	100.0%
		% within rutinshalat	16.4%	14.8%	15.9%
		% of Total	11.0%	4.9%	15.9%
	dakwah	Count	5	4	9
% within fakultas		55.6%	44.4%	100.0%	
% within rutinshalat		9.1%	14.8%	11.0%	
% of Total		6.1%	4.9%	11.0%	
adab dan humaniora	Count	8	5	13	
	% within fakultas	61.5%	38.5%	100.0%	
	% within rutinshalat	14.5%	18.5%	15.9%	
	% of Total	9.8%	6.1%	15.9%	
tarbiyah	Count	10	9	19	
	% within fakultas	52.6%	47.4%	100.0%	
	% within rutinshalat	18.2%	33.3%	23.2%	
	% of Total	12.2%	11.0%	23.2%	
sains dan teknologi	Count	8	1	9	
	% within fakultas	88.9%	11.1%	100.0%	
	% within rutinshalat	14.5%	3.7%	11.0%	
	% of Total	9.8%	1.2%	11.0%	
usulhuddin dan filsafat	Count	8	2	10	
	% within fakultas	80.0%	20.0%	100.0%	
	% within rutinshalat	14.5%	7.4%	12.2%	
	% of Total	9.8%	2.4%	12.2%	
Total	Count	55	27	82	
	% within fakultas	67.1%	32.9%	100.0%	
	% within rutinshalat	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	67.1%	32.9%	100.0%	

T-Test

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
rutinshalat	lemah	36	1.61	.494	.082
	sedang	22	1.23	.429	.091

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
rutinshalat	Equal variances assumed	7.488	.008	3.012	56	.004	.384	.127	.129	.639
	Equal variances not assumed			3.118	49.404	.003	.384	.123	.137	.631

Group Statistics

disiplinkerja		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
rutinshalat	ya	33	1.12	.331	.058
	tidak	49	1.47	.504	.072

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
rutinshalat	Equal variances assumed	62.145	.000	-3.488	80	.001	-.348	.100	-.547	-.150
	Equal variances not assumed			-3.773	79.972	.000	-.348	.092	-.532	-.165

Group Statistics

semangatkerja		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
rutinshalat	ya	63	1.27	.447	.056
	tidak	19	1.53	.513	.118

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
rutinshalat	Equal variances assumed	4.830	.031	-2.116	80	.037	-.256	.121	-.498	-.015
	Equal variances not assumed			-1.965	26.798	.060	-.256	.130	-.524	.011

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
disiplinkerja * rutinshalat	82	100.0%	0	.0%	82	100.0%
semangatkerja * rutinshalat	82	100.0%	0	.0%	82	100.0%
motivasikerja * rutinshalat	82	100.0%	0	.0%	82	100.0%

disiplinkerja * rutinshalat Crosstabulation

			rutinshalat		Total
			ya	tidak	ya
disiplinkerja	ya	Count	29	4	33
		% within disiplinkerja	87.9%	12.1%	100.0%
	tidak	Count	26	23	49
		% within disiplinkerja	53.1%	46.9%	100.0%
Total		Count	55	27	82
		% within disiplinkerja	67.1%	32.9%	100.0%

semangatkerja * rutinshalat Crosstabulation

			rutinshalat		Total
			ya	tidak	ya
semangatkerja	ya	Count	46	17	63
		% within semangatkerja	73.0%	27.0%	100.0%

	tidak	Count	9	10	19
		% within semangatkerja	47.4%	52.6%	100.0%
Total		Count	55	27	82
		% within semangatkerja	67.1%	32.9%	100.0%

motivasikerja * rutinshalat Crosstabulation

			rutinshalat		Total
			ya	tidak	ya
motivasikerja	lemah	Count	14	22	36
		% within motivasikerja	38.9%	61.1%	100.0%
	sedang	Count	17	5	22
		% within motivasikerja	77.3%	22.7%	100.0%
	kuat	Count	24	0	24
		% within motivasikerja	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	55	27	82
		% within motivasikerja	67.1%	32.9%	100.0%



RIWAYAT HIDUP



Ahmad Akram MR, Lahir di Makassar Tanggal 27 April 1987 merupakan anak dari pasangan *Drs.H. Muh Rudding Emang M.Pd* dan *Hj. Rahmiayati* yang tinggal di Jl. Urip Sumiharjo (Panaikang) no. 2F Makassar

Tamat SD Inpres. 1/1 Panaikang di Makassar (1999), MTS Nusa, Kec. Kahu Kab. Bone (*Pon_pes Darul_Huffadh*) (2003), MAN Nusa. Kec. Kahu Kab. Bone (*Pon_pes Darul_Huffadh*) (2006). Setelah Tamat Aliah, Penulis melanjutkan studinya di Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar dan memilih Program Studi Kesehatan Masyarakat Jurusan Kesehatan Dan Keselamatann Kerja. (K 3)

Selama di bangku kuliah, penulis juga menyempatkan diri dan terlibat aktif di beberapa organisasi intra kampus seperti **HMJ Kesmas**, **BEM Fikes**, dan **BEM UIN Alauddin Makassar**.