

**PENGARUH MOTIVASI IBADAH, DISIPLIN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Laksana Baru Swalayan, Majenang)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H.
Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**ADINDA LAYYINATUL HASANAH
NIM. 1917201279**

**PRODI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Layy(natul) Hasanah

NIM : 1917201279

Jenjang : S1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Laksana Baru Swalayan, Majenang).

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 01 Juli 2024

Saya yang menyatakan



ADINDA LAYVINATUL HASANAH

NIM. 1917201279



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-636624, Fax: 0281-636653, Website: feki.uinmasru.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

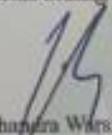
Skripsi Berjudul

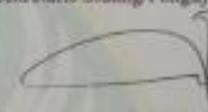
PENGARUH MOTIVASI IBADAH, DISIPLIN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
EMPIRIS PADA LAKSANA BARU SWALAYAN MAJENANG)

Yang disusun oleh Saudara Adinda Layyinatul Hasanah NIM 1917201279 Program Studi S-1 Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Kamis, 11 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji

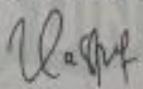

Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E.,
M.Si


Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I

NIP. 19790323 201101 1 007

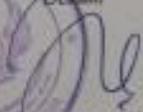
NIP. 19880731 202321 2 027

Pembimbing/Penguji


Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Purwokerto, 14 Juli 2024

Mengesahkan
Dekan.


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

Di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Adinda Layyinatul Hasanah NIM 1917201279 yang berjudul :

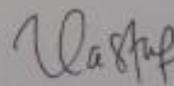
Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Laksana Baru Swalayan, Kecamatan Majenang)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E)

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto, 01 Juli 2024

Pembimbing



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak

NIP. 19920613 201801 2 001

**PENGARUH MOTIVASI IBADAH, DISIPLIN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN LAKSANA BARU SWALAYAN,
MAJENANG)**

Adinda Layyinatul Hasanah

NIM. 1917201279

E- mail : adindalayinatul@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Sumber daya manusia masih menjadi masalah bagi perusahaan untuk bertahan pada era globalisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan. Walaupun didorong dengan sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya yang banyak, namun hal tersebut tidak akan membuat perusahaan berjalan tanpa adanya dorongan dari sumber daya manusia yang andal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada Laksana Baru Swalayan, Majenang. Dalam penelitian ini diukur berdasarkan motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner dengan teknik non probability sampling dengan hasil sebanyak 80 responden yang diperoleh dalam perhitungan rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Tidak ada pengaruh antara motivasi ibadah terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang. 2) Adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang. 3) Adanya pengaruh antara kesejahteraan spiritual terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang. 4) Variabel motivasi ibadah, disiplin kerja, dan kesejahteraan spiritual secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang.

Kata Kunci : *Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja, Kesejahteraan Spiritual, dan Kinerja Karyawan.*

**THE INFLUENCE OF WORSHIP MOTIVATION, WORK DISCIPLINE
AND SPIRITUAL WELL-BEING ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(EMPIRICAL STUDY ON EMPLOYEES OF LAKSANA BARU
SWALAYAN, MAJENANG)**

Adinda Layyinatul Hasanah

NIM. 1917201279

E-Mail : adindalayinatul@gmail.com

Sharia Economics Study Programme, Faculty of Economics and Islamic Business
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Human resources are still a problem for companies to survive in the globalisation era. Human resources play an important role in a company. Even though it is encouraged by adequate facilities and infrastructure and many resources, it will not make the company run without the encouragement of reliable human resources. Many factors can affect employee performance at Laksana Baru Swalayan, Majenang. In this study, it is measured based on worship motivation, work discipline and spiritual well-being.

This research uses a quantitative approach. This research data is primary data collected through questionnaires with non-probability sampling techniques with the results of 80 respondents obtained in the calculation of the Slovin formula. The data analysis technique uses validity, reliability, classical assumption tests and multiple linear regression tests.

The results of this study indicate that: 1) There is no influence between worship motivation on employee performance at Laksana Baru Swalayan Majenang. 2) There is an influence between work discipline on employee performance at Laksana Baru Swalayan Majenang. 3) There is an influence between spiritual well-being on employee performance at Laksana Baru Swalayan Majenang. 4) The variables of worship motivation, work discipline, and spiritual well-being together affect the performance of Laksana Baru Swalayan Majenang employees.

Keywords: *Worship Motivation, Work Discipline, Spiritual Welfare, and Employee Performance.*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988, sebagai berikut:

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis dibawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan garis di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. *Ta'marbutah* di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة لظفر	Ditulis	<i>Zakât al-ḥiṭr</i>
-----------	---------	----------------------

4. Vokal pendek

◌َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	U

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جهلية	ditulis	<i>Jâhiliyah</i>
2.	Fathah + ya "mati	ditulis	A
	تنسى	ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya "mati	ditulis	I
	كريم	ditulis	<i>Karîm</i>
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	ditulis	<i>Fûrud</i>

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بئسكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. Vokal yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>

لعن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf *qomariyyah* ditulis dengan menggunakan huruf “al”

القياس	Ditulis	<i>Al-qiyâs</i>
--------	---------	-----------------

- b. Bila diikuti huruf *syamsiyah* diikuti dengan menggunakan harus *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf “al”-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Sama^ṣ</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفرض	Ditulis	<i>Zawi al-furûd</i>
-----------	---------	----------------------

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(Q. S Ar- Rum : 60)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kamu impikan mungkin tidak akan berjalan lancar. Tapi gelombang gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya dan shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Maka dengan tulus ikhlas disertai perjuangan dengan jerih payah peneliti. Alhamdulillah peneliti telah menyelesaikan skripsi ini, yang kemudian skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Samsudin dan Ibu Rinayati yang selalu tulus mendoakan serta tak ternilai betapa besarnya pengorbanan yang telah diberikan untuk keberhasilan anaknya di dunia dan di akhirat.
2. Dear my self, Adinda Layyinatul Hasanah terima kasih sudah berjuang dan bertahan sejauh ini. Terima kasih untuk tidak menyerah meskipun jalan yang dilalui tidak lah mudah. Maaf bila harus selalu dipaksa kuat dan seolah semuanya baik baik saja. Kamu hebat, kamu kuat, I proud of you dinda.
3. Almaternya saya Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Semoga skripsi ini dapat memberi sedikit kebanggaan serta kebahagiaan untuk kalian dan sebagai salah satu bukti kesungguhan dalam belajar.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan, Majenang)” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi umat muslim yakni Nabi Muhammad SAW, beliaulah Nabi pembawa cahaya penerang yang selalu dinantikan syafaatnya kelak di hari akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya doa, dukungan, bimbingan, arahan dan masukan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati dan penuh rasa syukur pada kesempatan ini penulis mempersembahkan skripsi ini dan mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. H. Sochimin, Lc., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengetahuan, ilmu, bimbingan, arahan, motivasi dan semangat sehingga penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap dosen, staff, tata usaha, dan civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Bapak H. Imam Shubky selaku pemilik Laksana Baru Swalayan Majenang, Manajer, supervisor, staff dan karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kedua orang tua tercinta dan terhebat, Bapak Samsudin dan Ibu Rinayati yang selalu memberikan kekuatan doa, motivasi, pengorbanan dan kasih sayangnya.
12. Adik tercinta Khofifah Nadin Layyinatul Hasanah, Kakak tersayang Sigit Nurhadi Putranto dan Bayu Noorhadi Putranto yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangat.
13. Bapak Ischak Suryo Nugroho, S.Pd.I., M.S.I., selaku Ustadz Pengasuh Pondok Pesantren Al-Ikhlas Bobosan yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan ketelitian, serta arahan, masukan dan motivasi kepada penulis selama penulisan skripsi
14. Dear myself, Adinda Layyinatul Hasanah. Terima kasih masih terus bertahan dan memilih untuk tidak menyerah meskipun badainya sangat kencang. Terima kasih masih terus berjuang meskipun jalannya begitu terjal. Kamu kuat, kamu perempuan hebat *and I proud of you dear.*
15. Kepada Rayfaldy Maretito, terima kasih sudah mau kebersamaan dan berjuang bareng. Terima kasih sudah ada dan menjadi bagian dari setiap proses yang sedang dilalui. Untuk cinta, kasih sayang, waktu dan pengorbanannya terima kasih banyak aa.

16. Sahabat sahabat penulis, Amalia Arfianti, Nur Amelia Fitri, Alaika Sandori dan Nofia Eka Nurjanati yang selalu ada dalam suka maupun duka. Terima kasih untuk dukungan, motivasi dan rasa persaudaraan yang telah diberikan.
17. Keluarga besar Pondok Pesantren Al Ikhlas Bobosan Purwokerto
18. Teman teman seperjuangan Ekonomi Syariah angkatan 2019 yang kebersamaan sepanjang perkuliahan
19. Teman teman, Alfina Kharisma, Suci Latifah, Nur Fauziatun Soleha dan Dwi Astuti terima kasih sudah mau menjadi tempat berkeluh kesah
20. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Hanya ucapan terima kasih yang penulis berikan dan dengan kerendahan hati mengucapkan permintaan maaf atas segala kesalahan, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan dan keselamatan di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan juga saran terhadap segala kekurangan guna penyempurnaan lebih lanjut. Selanjutnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Aamiin ya Rabbal 'alamiin.

Purwokerto, 01 Juli 2024

Penulis



Adinda Layyinatul Hasanah

NIM. 1917201279

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
PERNYATAAN KEASLIAN.....	I
PENGESAHAN.....	II
NOTA DINAS.....	III
ABSTRAK.....	IV
ABSTRACK.....	V
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA.....	VI
MOTTO.....	X
PERSEMBAHAN.....	XI
KATA PENGANTAR.....	XII
DAFTAR ISI.....	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVII
DAFTAR TABEL.....	XVIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIX
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kajian Teori.....	10
B. Teori atribusi.....	22
C. Landasan Teologis.....	23
D. Kajian Pustaka.....	26
E. Kerangka Konseptual.....	37
F. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41

B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
C.	Populasi Penelitian.....	41
D.	Sampel Penelitian.....	42
E.	Variabel dan Indikator Penelitian.....	43
F.	Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	46
G.	Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV PEMBAHASAN.....		53
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	53
B.	Gambaran Umum Responden.....	56
C.	Hasil Analisis Data.....	59
D.	Hasil Uji Data.....	67
E.	Koefisien Determinasi.....	71
F.	Pembahasan dan Hasil.....	71
BAB V PENUTUP.....		77
A.	Kesimpulan.....	77
B.	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peta Wilayah KecamatanMajenang

Gambar 2.1 Model Penelitian

Gambar 3.1 Hasil Uji Rumus Slovin

Gambar 4.1 Struktur Manajemen Laksana Baru Swalayan Majenang



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Swalayan yang ada di Cilacap Barat

Tabel 2.1 Dimensi Pengukuran Kesejahteraan

Tabel 2.1 Kajian Pustaka

Tabel 3.1 Indikator Penelitian

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Uji Validitas X1

Tabel 4.4 Uji Validitas X2

Tabel 4.5 Uji Validitas X3

Tabel 4.6 Uji Validitas Y

Tabel 4.7 Uji Reabilitas

Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Uji heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Uji T X1 terhadap Y

Tabel 4.13 Uji T X2 terhadap Y

Tabel 4.14 Uji T X3 terhadap Y

Tabel 4.15 Uji F

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisioner Data
- Lampiran 2 Data Pengujian
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasi Uji Reabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9 Hasil Uji T
- Lampiran 10 Hasil Uji F
- Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 12 Kegiatan Apel
- Lampiran 13 Penyebaran Kuisisioner
- Lampiran 14 Surat Izin Riset Pendahuluan
- Lampiran 15 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 16 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 17 Sertifikat Lulus BTA/PPI
- Lampiran 18 Sertifikat Lulus Bahasa Arab
- Lampiran 19 Sertifikat Lulus Bahasa Inggris
- Lampiran 20 Blangko Bimbingan
- Lampiran 21 Sertifikat KKN
- Lampiran 22 Sertifikat PBM
- Lampiran 23 Sertifikat PPL
- Lampiran 23 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia masih menjadi masalah bagi perusahaan untuk bertahan pada era globalisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan. Walaupun didorong dengan sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya yang banyak, namun hal tersebut tidak akan membuat perusahaan berjalan tanpa adanya dorongan dari sumber daya manusia yang andal. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapainya.

Seorang tokoh bernama Greer. Greer (dalam Benjamin dkk : 2017) mengatakan bahwa dewasa ini perkembangan terbaru sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai sumber daya manusia belaka, tetapi juga dipandang sebagai suatu modal atau aset bagi suatu organisasi/ perusahaan. Manusia secara aktif mendorong produktivitas suatu perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya. Menurut Kuswan (2012 : 6) manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai hal yang tak terpisahkan dari suatu manajemen dimana meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain lain.

Suatu perusahaan ataupun organisasi sendiri dibentuk sebagai wadah bagi sekelompok maupun individu dalam mencapai tujuan tujuannya. Efektif tidaknya suatu organisasi ataupun perusahaan itu tergantung pada sinergi dan juga kinerja dari para pekerjanya dan beberapa faktor lain yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan dan kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi sesuai dengan aturan yang berlaku serta tidak melanggar ketentuan hukum (Eko Budiyanto, M, Mochlas., 2020 : 10).

Pada pelaksanaannya kinerja terbagi kedalam beberapa cakupan yaitu kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja institusi. Kinerja individu bisa

kita lihat dari keterampilan, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, sikap dan perilaku dan lain sebagainya. Kemudian untuk kinerja kelompok bisa kita lihat dari aspek kerja sama, keutuhan, disiplin dan loyalitasnya. Lalu untuk kinerja institusi bisa kita lihat dari hubungannya dengan situasi dan kondisi, fleksibilitas, adaptasi dan pemecahan konflik (Eko Budiyo, M, Mochlas., 2020 : 11).

Menurut Henry Simanungkalit (1995 : 500) kinerja atau performance dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Selanjutnya ada faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personaliti, pembelajaran dan motivasi. Ada juga faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Beberapa faktor yang dibahas disini adalah motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual.

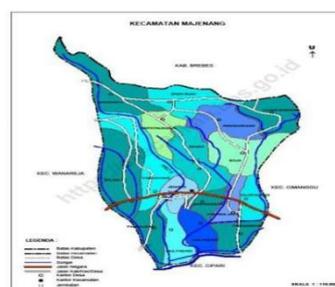
Motivasi ibadah atau motivasi spiritual merupakan kesadaran yang dimiliki seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja, dengan tetap sesuai aturan yang ada. Dengan motivasi ibadah ini, seorang supervisor dan juga bawahannya akan terpacu untuk berikhtiar terus menerus yang disertai dengan tawakal dan pantang berputus harapan hingga akhirnya bisa mencapai tujuan yang hendak dicapainya dengan izin Allah SWT (Mulianto, 2006).

Selain itu, keberhasilan seorang karyawan dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan ketika menjalankan tugasnya. Menurut Lijan Poltak (2016 : 332) disiplin sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi ataupun perusahaan. Disiplin mampu mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyukai peraturan dan kebijakan yang ada sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin yang baik tentunya mencerminkan hal baik pula seperti mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya. Untuk memelihara dan meningkatkan

kedisiplinan yang baik juga bukanlah hal mudah karena faktor tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk patuh dan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan penuh tanggung jawab. Salah satu upaya yang bisa dilakukan perusahaan dalam menciptakan kondisi tersebut bisa dengan memberikan sanksi atau peringatan ketika karyawannya melakukan kesalahan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan yang berlaku.

Selain motivasi dan disiplin kerja, kesejahteraan spiritual juga merupakan salah satu hal yang memang perlu diperhatikan. Kesejahteraan bisa diartikan sebagai keadaan sejahtera, tentram dan aman. Sementara itu, kata spiritual berasal dari kata spirit yang artinya semangat. Dalam bahasa arab , istilah spiritual disebut dengan ar ruhiyah. Kesejahteraan spiritual berarti terpenuhinya kebutuhan spiritualitas individu sebagai buah dari keselarasan dimensi spritualitas dalam dirinya. Jika kesejahteraan spiritual setiap karyawan dipenuhi dengan baik maka hal tersebut juga akan bisa meningkatkan kinerja karyawannya tersebut. Dengan demikian, akan lebih mudah bagi suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang sedang dijalankannya itu.

Gambar. 1.1
Peta Wilayah Kecamatan Majenang



Sumber : BPS Kabupaten Cilacap

Majenang merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Cilacap yang letaknya paling utara dimana daerah ini juga merupakan daerah peralihan sunda-jawa. Majenang dengan luas wilayah 167,60 km² ini memiliki 17 desa/kelurahan dengan jumlah penduduk 140.329 jiwa. Kecamatan Majenang merupakan pusat perekonomian yang ada di wilayah Cilacap Barat dimana hampir semua sektor perekonomian tersedia lengkap disini.

Sektor perekonomian tersebut diantaranya ada pasar induk, toko perabotan, area rekreasi keluarga, rumah makan dan kuliner, swalayan atau pusat perbelanjaan, toko buku, toko kue dan masih banyak lagi. Salah satu sektor ekonomi yang penting dan merupakan sektor untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat yaitu pusat perbelanjaan. Ada beberapa pusat perbelanjaan yang menyediakan kebutuhan sehari-hari masyarakat majenang dan sekitarnya diantaranya yaitu Laksana Baru Swalayan, Sumber Urip, Toserba Yogya, dan Sarwodadi. Pada penelitian kali ini, pusat perbelanjaan yang akan dibahas adalah Laksana Baru Swalayan.

Tabel 1.1
Daftar Swalayan Yang Ada Di Cilacap Barat

No	Ritel	Tahun Operasi	Alamat
1	Laksana Baru Swalayan Majenang	1991	Jl. Diponegoro No. 312
2	Sumber Urip	2005	Jl. Diponegoro No. 16
3	Toserba Yogya Majenang	2007	Jl. Diponegoro No. 313
4	Sarwodadi	2011	Jl. Yos Sudarso No. 60

Sumber : Observasi Lapangan, 2024

Dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa Laksana Baru Swalayan Majenang merupakan swalayan tertua yang ada di Cilacap Barat. Laksana Baru Swalayan Majenang ini berdiri pada tanggal 11 juni 1991 yang

berlokasi di Jl. Diponegoro No. 312, Tanjungsari, Sindangsari, Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, 53257. Laksana Baru Swalayan ini didirikan oleh K.H Imam Subky. Swalayan ini menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan fashion, perlengkapan rumah tangga, kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya (Supervisor Laksana Baru Swalayan Majenang Carsono, wawancara pada juni 2024).

Pada mulanya laksana baru swalayan ini hanyalah sebuah toko kecil yang karyawannya hanya terdiri dari pendiri, saudara dan kerabatnya saja. Seiring berjalannya waktu laksana baru swalaya ini kemudian berkembang menjadi toko yang besar dan barang-barang yang dijual disini semakin lengkap. Bahkan hingga kini Laksana Baru Swalayan ini telah menjadi salah satu pusat perbelanjaan terbesar yang sangat terkenal di wilayah Majenang dan sekitarnya. Perkembangan yang terbilang pesat ini tak lepas dari peran serta, kegigihan, kerja keras serta kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perkembangan yang pesat dapat terlihat dari laksana baru yang mulanya hanya sebuah toko yang menjual alat olahraga saja kemudian kini menjual kebutuhan pokok, fashion, kuliner, hiburan, buku dan sebagainya. Selain itu, kini laksana baru sudah mendirikan anak cabang yang diberi nama laksana boga, laksana komputer, laksana kosmetik yang memiliki tempat dan fasilitas yang bagus. Gedung dan bangunan yang semula masih sederhana sekarang sudah menjadi gedung lima lantai dengan fasilitas yang menunjang juga area parkir karyawan dan pengunjung yang luas (Supervisor Laksana Baru Swalayan Majenang Carsono, wawancara pada juni 2024).

Salah satu alasan Laksana Baru Majenang dapat menjadi tempat perbelanjaan yang diminati semua kalangan dan mampu bertahan hingga kini adalah tidak adanya ritel yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat yang harganya murah tetapi kualitasnya bagus. Selain alasan harga murah, faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan adalah Laksana Baru Swalayan juga memiliki sumber daya manusia yang baik. Para karyawan bekerja dan

melayani pelanggan dengan ramah, sopan dan santun. Hal itu karena setiap perekrutan karyawan baru itu diadakan training terlebih dahulu sehingga dalam pelayanan karyawan sudah mengerti dan mengetahui bagaimana tata cara serta etika yang harus dilakukan seperti senyum, salam, sapa, memiliki tampilan yang menarik. Selain itu, dari pihak perusahaan mengadakan apel pagi sebelum toko dibuka guna memberikan arahan dan semangat untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Namun berdasarkan wawancara dari beberapa pengunjung, pada kenyataannya dalam hal pelayanan yang dilakukan oleh karyawan Laksana Baru Swalayan tidak semua karyawan itu bersikap ramah dan melayani sepenuh hati. Oleh sebab itu, meskipun telah menjelma menjadi sentral kegiatan perdagangan, perusahaan juga harus tetap memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya tersebut.

Teori atribusi menurut Baron dan Byrne (dalam Rahman 2014 : 102) merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mengetahui latar belakang dari perilaku seorang individu sehingga mendapatkan pengetahuan tentang karakter seseorang. Faturochman (dalam Suyono 2008 : 67) menyatakan bahwa atribusi merupakan kesimpulan yang dibuat oleh seorang individu untuk menjelaskan penyebab seseorang mengerjakan perbuatannya. Menurut teori Kelley, tingkah laku seseorang muncul karna faktor dari dalam (faktor internal) dan luar dirinya (faktor eksternal) atau bisa jadi dari keduanya.

Teori atribusi dengan penelitian ini yaitu perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual yang diberikan kepada karyawan, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan semangat, dukungan, motivasi dan memfasilitasi kegiatan ibadah yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Selain itu, menerapkan aturan kerja juga perlu dilakukan dan sesekali memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan untuk mendisiplinkan karyawan itu baik. Kemudian memberikan rasa aman nyaman dan saling toleransi ketika melakukan pekerjaan itu juga akan

membuat seorang individu satu sama lain senang menjalankan apa yang dikerjakannya. Dengan begitu kinerja karyawan untuk perusahaan akan meningkat sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan pun akan cepat terlaksana.

Pada dasarnya variabel motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual saling berkaitan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Idayanti Irma (2019) dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*" dapat diketahui bahwa Variabel motivasi spiritual (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain. Nilai yang dihitung untuk variabel-variabel ini terhadap kinerja karyawan adalah $39,565 > F_{table} 3,30$, dan tingkat signifikansi signifikan $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 37 - 2 - 1 = 34$ adalah 3,28. Penelitian lain yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Ummah Selama WFH*" juga menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Dan tunjangan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun dua penelitian menunjukkan hasil yang sama dimana keduanya menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex*" yang diteliti oleh M. Ardi Nupi Hasyim dkk memiliki hasil berbeda dimana hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal hal yang telah dijelaskan tersebut, terdapat suatu ketertarikan dalam diri penulis untuk melakukan penelitian terhadap karyawan pada Laksana Baru Swalayan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan. Mengingat terdapat perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya dan terdapat variabel berbeda

yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya. Untuk itu, peneliti akan melaksanakan suatu penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang).”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengkaji hal hal yang telah dirumuskan ke dalam beberapapertanyaan berikut:

1. Apakah motivasi ibadah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang?
3. Apakah kesejahteraan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang?
4. Berapa persen ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat antara lain :

1. Untuk membuktikan bahwa motivasi ibadah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan.
2. Untuk membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan.
3. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara kesejahteraan spiritual terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan, Majenang.

Peneliti berharap bahwa penelitian ini memiliki manfaat antara lain :

1. Manfaat Akademik. Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi tentang pengaruh motivasi ibadah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan.
2. Manfaat Umum. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi literature bagi ekonomi syariah dan memberikan pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukan Laksana Baru Majenang dalam meningkatkan motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual dalam meningkatkan kinerja karyawan.





BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian teori

1. Motivasi ibadah

a) Pengertian Motivasi Ibadah

Motivasi menurut Afandi adalah suatu keinginan atau harapan yang berasal dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, adanya semangat yang diperoleh dan dorongan untuk mengerjakan aktivitas dengan hati yang ikhlas, sungguh sungguh dan gembira sehingga mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Handoko (2001) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Robbins (2003) mengartikan motivasi sebagai kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam hal ini ada 3 hal yang dianggap penting oleh Robbins yaitu usaha, tujuan dan kebutuhan. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari dan motivasi merupakan jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan manusia dalam islam, kebutuhan manusia itu dibagi menjadi kebutuhan jasmani (*lahiriyah*) dan kebutuhan rohani (*batiniyah*), maka tingkah laku manusia tidak hanya dimotivasi hanya untuk memenuhi kebutuhan jasmani saja, tetapi juga tingkah laku manusia dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan rohani/spiritual. Dorongan dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani inilah yang kemudian disebut dengan motivasi spiritual. Selanjutnya, Anshari menjelaskan bahwa motivasi spritual seorang muslim terbagi

menjadi tiga yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalah. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati.

Jadi motivasi akidah dapat diartikan sebagai motivasi dari dalam yang muncul karena kekuatan akidah tersebut. Ibadah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan spiritual langsung antara hamba allah dengan tuhanNya yang tata cara nya ditemukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunah Rasul. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh seseorang yang tidak memiliki agama, seperti solat, doa dan puasa. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda/materi. Motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh islam.

Jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu besar maka kinerja yang dihasilkannya pun akan baik dan berkualitas. Dengan kata lain, setiap adanya peningkatan motivasi dalam diri seseorang akan maka itu juga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan. Bila motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan itu tinggi maka aktifitas perusahaan akan berjalan lancar dan tujuan yang hendak dicapai perlahan juga bisa digapai.

b) Faktor Yang mendorong Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan

atas faktor internal dan juga faktor eksternal yang berasal dari karyawan tersebut.

1) Faktor internal

Faktor internal yang bisa mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang yaitu :

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki,
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor eksternal

Selain faktor internal, faktor eksternal juga memiliki pengaruh penting terhadap pemberian motivasi. Faktor faktor eksternal tersebut antara lain :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

c) Tujuan motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepusan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifitas pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

d) Asas asas motivasi

- 1) Mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahannya untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bisa mengajukan ide ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2) Pengakuan

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahannya atas prestasi kerja yang dicapainya.

3) Komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang hendak dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.

4) Wewenang yang didelegasikan.

Maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan beraktivitas serta melaksanakan tugas atasan/ manajer.

5) Perhatian timbal balik.

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

e) Jenis jenis motivasi

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Maksudnya pihak perusahaan memotivasi (merangsang) karyawannya dengan cara memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Maksudnya pihak perusahaan memotivasi karyawannya dengan ketentuan mereka akan mendapatkan hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan oleh perusahaan tetapi cara yang dipakai adalah dengan memberikan rasa takut.

2. Disiplin kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) mengatakan bahwa kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilanggarnya tersebut. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan memang sudah seharusnya ditegakkan dalam semua hal tak terkecuali dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa adanya dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapainya. Jika seseorang memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaannya maka kinerja yang dilakukannya pun akan baik dan benar, begitupun sebaliknya. Jika seseorang tidak memiliki rasa disiplin maka setiap pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan berjalan baik dan tidak teratur.

b) Macam macam disiplin kerja

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preverentif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2001).

1. Disiplin Preverentif

Disiplin preverentif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan memenuhi pedoman dan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preverentif ini tujuannya adalah untuk mengarahkan dan menggerakkan para karyawannya agar lebih disiplin. Maksud cara preverentif disini adalah untuk pegawai bisa memelihara dirinya terhadap peraturan peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam suatu perusahaan. Dalam disiplin korektif ini, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang tujuannya adalah agar pegawai yang melanggar tersebut bisa memperbaiki dirinya, belajar dari kesalahan dan bisa mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

c) Tujuan dan manfaat disiplin

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang telah ditetapkan oleh satu perusahaan (Henry Simamora, 2001). Selain itu, kedisiplinan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisor dengan bawahannya. Menurut Bejo Siswanto (2005) sasaran dari disiplin kerja sendiri adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umumnya adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari besok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :

- a) Untuk para pegawai meliputi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

d) Prinsip disiplin

Prinsip prinsip yang menjadi pedoman dalam pengambilan tindakan disipliner (Bacal, 2002) :

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, detail mengenai kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu didefinisikan , bagaimana

hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan dan langkah langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.

3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah knerja.
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang dilakukan maka akan semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win win solution yang konstruktif dn tahan lama.
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas mengenai kinerja yang terjadi, semakin mungkin dapat dipecahkan secara bersama dengan pegawai yang bersangkutan dan semakin besar pula perlindungan hukum yang didapatkan bila kita melakukan disipliner dengan sedikit keras.

3. Kesejahteraan spiritual

Spiritual merupakan struktur multidimensional dan telah dimanfaatkan dalam berbagai konteks seperti kebaikan spiritual dan ksejahteraan spiritual (Eksi & Kardas, 2017). Spiritualitas adalah dimensi integral dari manusia dan telah diakui sebagai faktor penting dalam kesehatan dan kesejahteraan seseorang. Spiritualitas dipahami sebagai hubungan seseorang dengan Tuhan yang diekspresikan melalui sikap, kebiasaan dan praktik. Kesejahteraan merupakan pengalaman saat seseorang menemukan tujuan dan makna dari kehidupan (Dyah & Fourianalistyawati, 2020).

Menurut kamus bahasa Indonesia, kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman, sentosa, makmur dan selamat (Poerwadarminta,1999 : 887) atau dapat diartikan sebagai kata atau ungkapan yang merujuk pada keadaan yang baik, atau suatu kondisi dimana orang orang yang terlibat didalamnya berada dalam keadaan sehat, damai dan makmur. Selanjutnya, kesejahteraan juga diartikan terbebasnya

seseorang dari jerata kemiskinan, kebodohan dan rasa takut sehingga diperoleh kehidupan yang aman, tentram secara lahiriyah maupun batiniah.

Kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan adanya kemakmuran (kesejahteraan lahir dan batin) dan ketentraman (kesejahteraan batin). Kesejahteraan lahir bisa dirasakan karena adanya upah, kepemilikan tempat tinggal yang berkualitas, perabotan rumah tangga yang berkualitas, sarana hiburan dan transportasi, dan kepemilikan aset. Kesejahteraan batin bisa dirasakan dengan adanya penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, dan pertumbuhan dirinya sendiri/pribadi (I Gede Putu Kawiana, 2020).

Tabel.2.1

Dimensi Pengukuran Kesejahteraan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kesejahteraan (dari teorinya Westfall, 2012, Sudarman, 2011 dan Lawton)	1. Kesejahteraan Lahir	1) Upah 2) Kualitas tempat tinggal 3) Kualitas perabotan rumah 4) Kualitas sarana hiburan 5) Sarana transportasi 6) Kepemilikan aset
	2. Kesejahteraan Batin	1) Penerimaan diri 2) Hubungan yang positif dengan orang lain 3) Pertumbuhan pribadi

Kesejahteraan spiritual merupakan pemahaman mendalam tentang pribadinya, sosialnya, lingkungan dan penciptanya. Kesejahteraan spiritual merupakan suatu proses untuk menguraikan sifat ikatan yang dinamis antara pribadi dan penciptanya. Hubungannya cukup harmonis tergantung pada pengembangan diri yang dilakukan secara sengaja, biasanya datang atas dasar kesesuaian antara pengalaman hidupnya yang bermakna, memiliki tujuan dan nilai-nilai kehidupan pribadi (Ellison, 1983 cit. Herniawati 2015). Kesejahteraan spiritual mengacu pada kegembiraan akan rasa menerima, emosi positif dan rasa interaksi positif dengan kekuatan superior, dengan orang lain, diri sendiri, dan dicapai melalui proses kognitif, emosional dan interaksi yang dinamis dan terkoordinasi (Arif, 2016). Kesejahteraan spiritual merupakan inti dari kesehatan manusia dan yang mendasari dimensi fisik, psikologis dan dimensi sosial serta kesejahteraan seseorang (Fitria, 2016). Kesejahteraan spiritual merupakan perspektif yang dirasakan dalam kualitas hubungan yang dimiliki seseorang pada empat wilayah, yaitu hubungan dengan Tuhan, orang lain, alam dan diri sendiri (Ummah, 2022). Kesejahteraan dapat diperoleh dengan membentuk mental menjadi mental yang hanya bergantung kepada Allah dan juga berbicara dengan jujur dan benar. Kesejahteraan spiritual yang baik ditandai dengan seseorang yang hubungan yang baik dan harmonis dengan dirinya sendiri, lingkungan dan tuhan.

Kesejahteraan memiliki kaitan erat dengan hubungan seseorang baik itu dengan Tuhan, dirinya sendiri, orang lain maupun alam. Dalam penelitian ini, yang menarik untuk diteliti adalah kaitannya dengan kesejahteraan spiritual antara seseorang dengan orang lain yang ada disekelilingnya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kesejahteraan ini mencakup rasa menerima, merasakan emosi yang positif, interaksi yang dinamis secara tidak langsung itu menafsirkan kalau kesejahteraan spiritual ini lebih mengarah ke keadaan batin yang dirasakan oleh seorang individu atas interaksinya dengan sesama. Oleh

sebab itu, jika seseorang memiliki kesejahteraan spiritual yang baik dengan sesama maka kinerja dan setiap hal yang dilakukannya akan berjalan lancar, baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kesejahteraan spiritual memiliki manfaat dalam kehidupan individu, menurut Priastana et al., (2016), yaitu memiliki rasa kepuasan terhadap kehidupan, menjaga keseimbangan dan kontrol hidup, membangun hubungan yang positif, memiliki makna dan tujuan dalam hidup, memiliki kemampuan yang bersumber pada diri sendiri dengan kekuatan yang lebih tinggi dari individu tersebut dan menerima adanya tantangan dan perubahan dalam hidup.

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan Kinerja yaitu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Kepi Kusumayanti, 2020). Sedangkan menurut Mahsun (2006:25) mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan ataupun program dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan isi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Bernardn, John, and Russel (1993) bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Kinerja Kayawan merupakan satu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristis sebagai berikut :

1. Memiliki komitmen tinggi
2. Berani menanggung dan menghadapi risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis

4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan bisa dimanfaatkan
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995 : 500), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

d. Tujuan Kinerja

Menurut kamus Manajemen (mutu) tujuan kinerja adalah keluaran terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja, yang dapat diukur dan diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan kata lain, tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi.

e. Manfaat Kinerja

Kontribusi dari penilaian adalah point yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan suatu perusahaan. Jika dilihat dengan teliti, penilaian kinerja bagi suatu perusahaan merupakan :

- a) Penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaikan kinerja.
- c) Suatu kebutuhan latihan dan pengembangan.

- d) Pengambilan keputusan untuk menentukan penempatan promosi, mutasi, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Sebagai keperluan penelitian karyawan
- f) Membantu mengidentifikasi dan menentukan kesalahan desain karyawan.

B. Teori Atribusi

Grand Theory merupakan teori induk yang bisa dijelaskan sebagai totalitas dari sejarah kehidupan sosial seorang individu, atau dengan kata lain pengalaman kehidupan manusia dari lahir hingga meninggal dunia. Menurut pakar sosiologi dalam buku *"The sociological Imagination"* (1959), C Wright Mills, menyatakan bahwa teori ini berkenaan dengan bentuk tertinggi dari sebuah teori yang tersusun berdasarkan konsep yang mengutamakan perilaku agar dapat memahami dunia sosial. Grand Theory merupakan gambaran secara keseluruhan yang menjelaskan suatu permasalahan terhadap kasus yang terjadi. Grand Theory ini memiliki beberapa macam salah satunya yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori atribusi.

Teori atribusi menurut Baron dan Byrne (dalam Rahman 2014 : 102) merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mengetahui latar belakang dari perilaku seorang individu sehingga mendapatkan pengetahuan tentang karakter seseorang. Faturochman (dalam Suyono 2008 : 67) menyatakan bahwa atribusi merupakan kesimpulan yang dibuat oleh seorang individu untuk menjelaskan penyebab seseorang mengerjakan perbuatannya. Menurut teori Kelley, tingkah laku seseorang muncul karena faktor dari dalam dan luar dirinya atau bisa jadi dari keduanya. Menurut Kelley, dalam menentukan penyebab munculnya perilaku yaitu konsensus, konsistensi dan distinctiveness.

Menurut teori John dan Davis, untuk mendapatkan kesimpulan yang jelas dan cocok ini berhubungan dengan sifat perilaku seorang individu serta memusatkan pada perilakunya seperti ditetapkan oleh seorang individu itu sendiri, efek yang tidak umum terjadi dan perilaku sosial yang mana kemauannya lebih rendah daripada perilaku sosial yang tidak disukai.

Atribusi ini juga dapat memunculkan kesalahan sehingga seorang individu dapat salah dalam memberikan interpretasi suatu perilaku. Adapun sumber dari kesalahan atribusi yaitu :

1. *The Fundamental attribution error*

Sumber kesalahan seorang individu dalam melihat sebuah perilaku adalah penekanannya lebih fokus pada faktor internal dalam menilai perilaku seorang individu. Hal ini dilatarbelakangi oleh melihat perilaku individu hanya pada faktor dalam saja tanpa memperhatikan faktor luar.

2. *The actor observer effect*

Sumber kesalahan kedua yang mana seorang individu hanya menilai tingkah laku orang lain dilatar belakangi oleh faktor dari dalam diri saja, sebaliknya penyebab perilakunya sendiri dilatar belakangi oleh faktor eksternal.

3. *The self serving bias*

Sumber kesalahan ketiga apabila seorang individu berpandangan bahwa dirinya tidak pernah berbuat kesalahan dan apabila seorang individu mendapatkan sebuah keuntungan, penyebab semua itu adalah faktor yang datang dari dalam dirinya. Sebaliknya, apabila seorang individu mendapat kegagalan, itu disebabkan oleh faktor luar (eksternal).

C. Landasan Teologis

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam islam diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan oleh seseorang dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja sendiri merupakan bagian dari nilai, kepercayaan, kemampuan dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu. Allah SWT befirmin dalam Al Qur'an surat An Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami berikan balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam pekerjaan seorang karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik dan ikhlas, agar balasan yang diperoleh sebanding dengan kinerja yang telah dilakukan. Seorang karyawan harus melakukan pekerjaan dengan tepat, terarah dan cepat. Untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar seorang karyawan juga membutuhkan adanya nasehat dan motivasi baik itu dari dirinya sendiri maupun dari tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Memberikan motivasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya bisa dengan memberikan kata kata penyemangat, dengan mengajak mendekati diri kepada Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam Al Qur’an surat Al Zalzalah ayat 7.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya : “Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan memberikan balasan kepada mereka yang mengerjakan kebaikan. Memotivasi diri untuk bekerja dan beribadah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup dan sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah SWT adalah suatu perbuatan yang baik. Dan sesuai dengan ayat diatas, maka Allah akan memberikan balasan sesuai dengan apa yang telah dilakukan.

Selain memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja, seorang karyawan juga harus disiplin dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin merupakan alat penggerak bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin

sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai– nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Allah SWT berfirman dalam surat Al Asr ayat 3.

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ هَ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya : *“Kecuali orang orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.”*

Ayat diatas menjelaskan bahwa menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Kesejahteraan spiritual juga merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan spiritual adalah keadaan yang dirasakan seseorang dimana orang tersebut merasakan adanya kepuasan yang berkaitan dengan Tuhan atau tujuan dan makna hidup. Kesejahteraan bisa tercapai jika kebutuhan dasarnya terpenuhi. Allah SWT befirman dalam surat At Taubah ayat 59.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : *“Dan sekiranya mereka benar benar ridho dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “cukuplah Allah bagin kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang orang yang berharap kepada Allah.”*

Dalam Q.S Ad Dhuha ayat : 5 juga menyatakan bahwa :

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ۗ

Artinya : “Dan sungguh, kelak tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, sehingga engkau menjadi puas.” (Q.S Ad Duha : 5).

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ۗ

Artinya : “(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenang.” (Q.S Ar Ra’d : 28).

Ketiga potongan ayat di atas menggambarkan bagaimana seseorang yang sejahtera secara spiritual, mereka cukup bahagia dan bersyukur terhadap ketentuan Allah, tidak mengeluh dan senantiasa mengingat Allah diberbagai situasi dan kondisi. Oleh sebab itu, kesejahteraan spiritual dari setiap karyawan mempengaruhi setiap kegiatan yang dilakukan tk terkecuali dalam hal bekerja. Untuk itu, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan spiritual harus selalu dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

D. Kajian pustaka

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa referensi dari beberapa buku, skripsi dan jurnal sebagai bahan acuan penulisan skripsi ini. Peneliti melakukan hal ini dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengumpulkan informasi terkait penelitian yang sedang dilakukan. Dengan demikian, peneliti mencari beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan yang disajikan dalam bentuk tabel, diantaranya sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri M.D dan Mas’ud Fuad (2022) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja islam dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kantor wilayah IX (kanwil IX) Jakarta dapat diketahui bahwa Kinerja karyawan pegadaian syariah di Kantor Wilayah IX DKI Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan, baik seluruhnya maupun sebagian, oleh insentif

kerja Islam dan dedikasi organisasi. Koefisien penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami dan komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Wilayah IX Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Idayanti Irma (2019) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa Variabel motivasi spiritual (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain. Nilai yang dihitung untuk variabel-variabel ini terhadap kinerja karyawan adalah $39,565 > F_{table} 3,30$, dan tingkat signifikansi signifikan $0,000 < (a) = 0,05$ $df = n-k = 37 - 2 - 1 = 34$ adalah 3,28. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Istifadah Anissaul dan Santosa Budi (2019) menunjukkan bahwa Kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi dipengaruhi oleh gaji, khususnya jumlah H1 yang diterima. Motivasi mempengaruhi kinerja pekerja di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi, atau H2. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi, atau H3.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramdani Siti, Nawawi Kholil dan Gustiawati Syarifah (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja islam dan tunjangan terhadap kinerja BPRS Amanah Ummah selama WFH maka dapat diketahui bahwa temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi Islam secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja. Tunjangan pekerjaan juga berdampak besar pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat semakin termotivasi oleh pekerjaan Islami dan memberikan reward kepada karyawannya. Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Anggreni Erike dan Purnomo Isiar (2019) dalam jurnalnya yang berjudul peran islamic work ethic pada kinerja karyawan dengan dimoderasi religiusitas menyatakan bahwa prinsip kerja Islami berdampak pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bagaimana etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menanamkan dalam diri orang-orang rasa kewajiban batin untuk menerima dan mematuhi arahan Allah dan bertindak secara moral dengan menjauhkan diri dari perilaku yang dilarang agama. Dampak prinsip kerja Islam terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh religiusitas. Ini

menunjukkan bagaimana pola pikir religius di antara anggota staf dapat mendorong mereka untuk bekerja keras dengan membantu mereka mengingat dan mempraktikkan prinsip-prinsip Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nara Irawan (2019) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penindo Teluk Bayur Padang yang mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sama juga memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penindo Teluk Bayur Padang. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono, Efendi dan Jamaluddin Al Afgani (2021) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Wibee Indoedu Nusantara (Pusaka Lebah) di Jakarta menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aryadi Iman dan Rahmawati Laili (2019) yang berjudul *Influence of Employee's Spiritual Motivation On Employee Performance (Empirical Study In Santri Work Of Taarid Tauhid Bandung Foundation)* yang menyatakan terlihat bahwa dorongan spiritual hanya memiliki sedikit atau bahkan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t-hitung masing-masing variabel (ibadah = 0,288, muamalah = 0,971, dan akidah = 0,875) dibandingkan dengan t-tabel (2,0395), atau t-hitung < 2 dan F-hitung $1,935 < 4$, menunjukkan hal ini. atau 0,14, ambang batas signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed Ebrahim Mousa (2020) yang berjudul *The Impact of Workplace Spirituality On Employee Performance : Evidence from Abu Dhabi University* menunjukkan bahwa bagaimana status kepegawaian berdampak pada spiritualitas di tempat kerja, yang sangat penting bagi produktivitas pekerja. Spiritualitas di tempat kerja dapat menjelaskan 57% kesenjangan kinerja antara anggota fakultas dan

mahasiswa. 35,1% dari kinerja karyawan disebabkan oleh ritual di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin dan Nazmi Hendra dkk (2021) yang berjudul *Effect of Leadership, Motivasion and Work Discipline on Employee Performance at PT. Aneka Gas Industri Tbk., North Sumatra Region* menyatakan bahwa Temuan parsial dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepemimpinan. Kinerja karyawan di wilayah Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin. Kinerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk Wilayah Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sesuai dengan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis data secara simultan.

Tabel. 3.1
Kajian Pustaka

No	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Pembahasan	Persamaan dan Perbedaan
1	Mas'ud Fuad, putri M.D. (2022). pengaruh motivasi kerja islam dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kantor wilayah IX (kanwil IX) Jakarta	Kinerja karyawan pegadaian syariah di Kantor Wilayah IX DKI Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan, baik seluruhnya maupun sebagian, oleh insentif kerja Islam dan dedikasi organisasi. Koefisien	Persamaan: Subjek yang sama dikaji dalam kedua penelitian ini: kinerja karyawan. Perbedaan : Sementara penelitian penulis menggunakan tiga faktor dan dilakukan di salah satu pusat perbelanjaan, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel penelitian dan dilakukan di lembaga keuangan.

		<p>penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami dan komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Wilayah IX Jakarta.</p>	
2	<p>Idayati Irma (2019). Pengaruh motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel motivasi spiritual (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain. Nilai yang dihitung untuk variabel-variabel ini terhadap kinerja karyawan adalah $39,565 > F_{table} 3,30$, dan tingkat signifikansi signifikan $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n-k = 37 - 2 - 1 = 34$ adalah 3,28.</p>	<p>Persamaan: Penelitian penulis dilakukan dengan menggunakan metode yang sama dalam penelitian ini</p> <p>Perbedaan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kinerja karyawan, namun tidak dijelaskan kinerja karyawan mana yang menjadi subjek investigasi.</p>
3.	Istifadah Anissaul	Kinerja karyawan	Persamaan: Kedua penelitian ini

	<p>dan Santosa Budi (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi</p>	<p>di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi dipengaruhi oleh gaji, khususnya jumlah H1 yang diterima. Motivasi mempengaruhi kinerja pekerja di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi, atau H2. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi, atau H3.</p>	<p>menggunakan lebih dari dua variabel penelitian, dan keduanya menggunakan metode analisis yang sama.</p> <p>Perbedaan: Ada beberapa variabel penelitian yang digunakan, beberapa di antaranya tidak digunakan dalam penelitian ini oleh penulis, seperti variabel kompensasi. Lokasi penelitian dalam artikel ini berbeda dengan lokasi penelitian penulis.</p>
4	<p>Ramdani Siti, Nawawi Kholil dan Gustiawati Syarifah (2021). Pengaruh motivasi kerja islam dan tunjangan terhadap kinerja karyawan BPRS Amanah Ummah Selama WFH.</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi Islam secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja. Tunjangan pekerjaan juga berdampak besar pada kinerja karyawan. Kinerja</p>	<p>Persamaan: Metodologi penelitian penulis sama dengan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini.</p> <p>Perbedaan: Variabel yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan yang digunakan oleh penulis, dan secara keseluruhan jumlahnya lebih sedikit.</p>

		<p>karyawan akan semakin meningkat semakin termotivasi oleh pekerjaan Islami dan memberikan reward kepada karyawannya.</p>	
5	<p>Anggraeni Erike dan Purnomo Istiar (2019). Peran Islamic Work Ethic pada kinerja karyawan dengan di moderasi religiusitas.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip kerja Islami berdampak pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bagaimana etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menanamkan dalam diri orang-orang rasa kewajiban batin untuk menerima dan mematuhi arahan Allah dan bertindak secara moral dengan menjauhkan diri</p>	<p>Persamaan: Objek yang diperiksa dalam penelitian ini dan tujuan penelitian penulis adalah sama.</p> <p>Perbedaan: Variabel dan metode penelitian yang digunakan dalam penyelidikan ini berbeda dari yang penulis periksa</p>

		<p>dari perilaku yang dilarang agama. Dampak prinsip kerja Islam terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh religiusitas. Ini menunjukkan bagaimana pola pikir religius di antara anggota staf dapat mendorong mereka untuk bekerja keras dengan membantu mereka mengingat dan mempraktikkan prinsip-prinsip Islam</p>	
6	<p>Jose Beno dan Dody Nara Irawan (2019). Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Penindo Teluk Bayur Padang</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sama juga</p>	<p>Persamaan: Penelitian ini menggunakan metode yang sama seperti penelitian sebelumnya</p> <p>Perbedaan: Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan yang dilakukan oleh penulis berbeda, begitu juga dengan subjek yang diteliti.</p>

		memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penindo Teluk Bayur Padang.	
7	Edi Sugiono, Sugito Efendi dan Jamaluddin Al Afgani (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Wibee Indoedu Nusantara (Pusaka Lebah) Jakarta	Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan: Metodologi penelitian penulis diterapkan dalam penelitian ini juga. Perbedaan: Beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini dan variabel yang digunakan oleh penulis berbeda satu sama lain.
8	Aryadi Iman dan Rahmawati Laili (2019). Influence of Employee's Spiritual Motivation On Employee Performance (Empirical Study In	Hasilnya, terlihat bahwa dorongan spiritual hanya memiliki sedikit atau bahkan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t-hitung masing-masing	Persamaan: Variabel yang diteliti sama. Perbedaan: Metodologi penelitian penulis dan Pendekatan penelitian ini berbeda dari yang lain.

	Santri Work Of Taarid Tauhid Bandung Foundation)	variabel (ibadah = 0,288, muamalah = 0,971, dan akidah = 0,875) dibandingkan dengan t-tabel (2,0395), atau t-hitung < 2 dan F-hitung 1,935 < 4, menunjukkan hal ini. atau 0,14, ambang batas signifikansi yang lebih besar dari 0,05.	
9	Ahmed Ebrahim Mousa (2020). The Impact of Workplace Spirituality On Employee Performance : Evidence from Abu Dhabi University	Hasil penelitian menunjukkan bagaimana status kepegawaian berdampak pada spiritualitas di tempat kerja, yang sangat penting bagi produktivitas pekerja. Spiritualitas di tempat kerja dapat menjelaskan 57% kesenjangan kinerja antara anggota fakultas	Persamaan: Penelitian ini meneliti hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan penulis. Perbedaan: Metode penelitian penulis dan metodologi penelitian sebelumnya berbeda.

		<p>dan mahasiswa. 35,1% dari kinerja karyawan disebabkan oleh ritual di tempat kerja.</p>	
10	<p>Wiwin, Nazmi Hendra dkk (2021). Effect of Leadership, Motivasion and Work Discipline on Employee Performance at PT. Aneka Gas Industri Tbk., North Sumatra Region.</p>	<p>Temuan parsial dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepemimpinan. Kinerja karyawan di wilayah Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin. Kinerja karyawan pada PT</p>	<p>Persamaan: Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang sama yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif.</p> <p>Perbedaan: Penelitian yang dilakukan penulis dan variabel serta lokasi yang diteliti dalam penelitian ini tidak sama.</p>

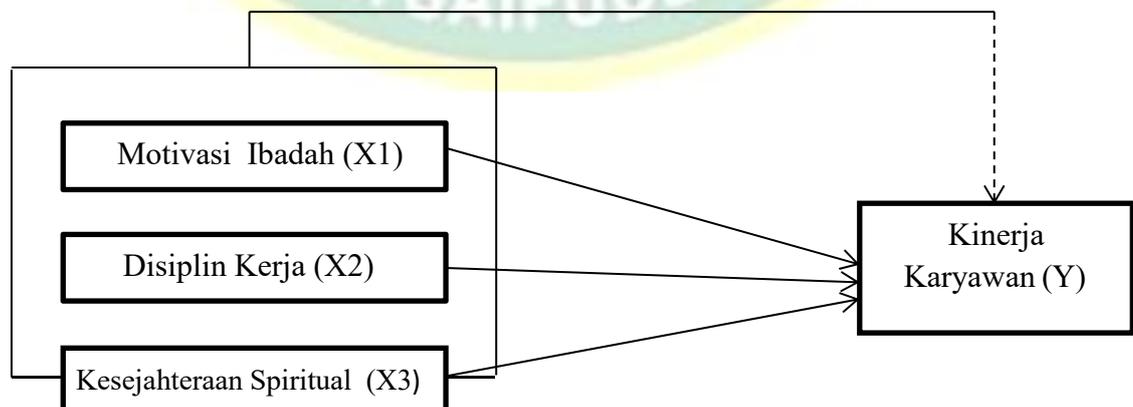
		<p>Aneka Gas Industri Tbk Wilayah Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sesuai dengan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis data secara simultan.</p>	
--	--	---	--

Sumber : Penelitian Terdahulu

E. Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah dalam hal memahami penelitian, maka ditarik sebuah kerangka pemikiran tentang hubungan antara variabel independen (motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual) dan variabel dependen (kinerja karyawan) yang digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



Keterangan:

-  : menunjukkan pengaruh positif
 : menunjukkan pengaruh negative

F. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2022 : 99). Pengujian hipotesis nantinya akan dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif.

Hipotesis akan ditolak ketika fakta yang ada menyangkal dan hipotesis akan diterima jika faktanya membenarkan. Berdasarkan hal tersebut kesimpulan sementara penelitian ini yaitu :

1. Hubungan antara motivasi ibadah dengan kinerja karyawan

Motivasi menurut Afandi adalah suatu keinginan atau harapan yang berasal dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, adanya semangat yang diperoleh dan dorongan untuk mengerjakan aktivitas dengan hati yang ikhlas, sungguh sungguh dan gembira sehingga mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu besar maka kinerja yang dihasilkannya pun akan baik dan berkualitas. Dengan kata lain, setiap adanya peningkatan motivasi dalam diri seseorang akan maka itu juga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan. Bila motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan itu tinggi maka aktifitas perusahaan akan berjalan lancar dan tujuan yang hendak dicapai perlahan juga bisa dicapai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma Idayati (2019) menyatakan motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka perumusan hipotesis pertama (H1) adalah sebagai berikut :

H1= Motivasi ibadah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Kedisiplinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) mengatakan bahwa kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilanggarnya tersebut. Jika seseorang memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaannya maka kinerja yang dilakukannya pun akan baik dan benar, begitupun sebaliknya. Jika seseorang tidak memiliki rasa disiplin maka setiap pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan berjalan baik dan tidak teratur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Berdasarkan penelitian terdahulu maka perumusan hipotesis kedua (H2) adalah sebagai berikut :

H2= Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara kesejahteraan spiritual dengan kinerja karyawan

Kesejahteraan spiritual merupakan pemahaman mendalam tentang pribadinya, sosialnya, lingkungan dan penciptanya. Kesejahteraan spiritual merupakan suatu proses untuk menguraikan sifat ikatan yang dinamis antara pribadi dan penciptanya hubungannya cukup harmonis tergantung pada pengembangan diri yang dilakukan secara sengaja, biasanya datang atas dasar kesesuaian antara pengalaman hidupnya yang bermakna, memiliki tujuan dan nilai nilai kehidupan pribadi (Ellison, 1983 cit. Herniawati 2015). Kesejahteraan spiritual yang baik ditandai dengan seseorang yang hubungan yang baik dan harmonis dengan

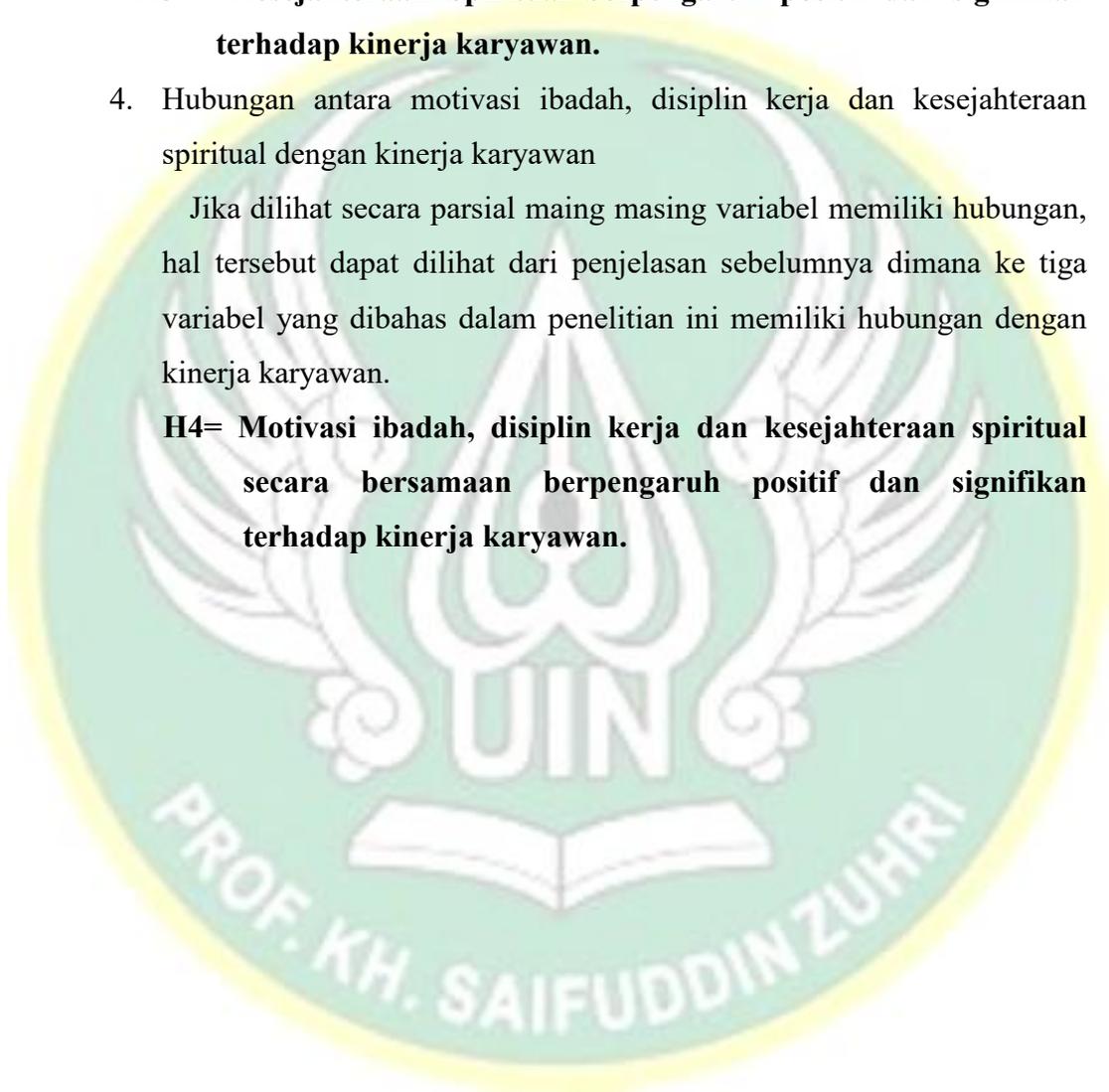
dirinya sendiri, lingkungan dan tuhannya. Oleh sebab itu, jika seseorang memiliki kesejahteraan spiritual yang baik dengan sesama maka kinerja dan setiap hal yang dilakukannya akan berjalan lancar, baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan hipotesis ketiga (H3) adalah sebagai berikut :

H3 = Kesejahteraan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual dengan kinerja karyawan

Jika dilihat secara parsial masing masing variabel memiliki hubungan, hal tersebut dapat dilihat dari penjelasan sebelumnya dimana ke tiga variabel yang dibahas dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

H4= Motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal. Dimana penelitian ini di pakai guna membuktikan sejauh mana hubungan yang terjadi antara dua variabel ataupun lebih. Kemudian setelah itu disusun, dilakukan analisis baru kemudia ditarik kesimpulan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang memiliki sifat hitungan dan dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisa data yang berwujud angka. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi beribadah (X1), disiplin kerja (X2), kesejahteraan spiritual (X3) berpengaruh terhadap variabel variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Laksana Baru Swalayan, Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap (Y) atau tidak.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang diteliti dalam penelitian ini adalah Laksana Baru Swalayan yang berlokasi di Jl. Diponegoro No. 312, Tanjungsari, Sindangsari, Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, 53257. Hal tersebut dipilih setelah melalui beberapa pertimbangan diantaranya adalah Laksana Baru Swalayan merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Kecamatan Majenang, menawarkan berbagai jenis produk berkualitas dengan harga yang cukup murah dibandingkan dengan harga yang ditawarkan di toko lain. Sekaligus merupakan wilayah domisili dari peneliti. Kemudian penelitian ini membutuhkan waktu yaitu selama satu semester yang dimulai dari observasi awal pada bulan Januari hingga tanggal 30 Mei 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam bukunya populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:215). Pada

penelitian ini karyawan yang bekerja di Laksana Baru Swalayan, Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap yang berjumlah 100 orang yang kemudian disebut sebagai populasi dalam penelitian.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2022:127) sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Dimana teknik *non probability sampling* disini merupakan suatu teknik yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2022 : 131). Selain itu, dengan *metode sampling jenuh (sensus)*. Metode sampel jenuh ini digunakan ketika semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono 2022 :133). Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh jumlah karyawan Laksana Baru Swalayan yang berjumlah 80 orang. Angka tersebut diperoleh berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

Gambar 3.1

Hasil hitung rumus Slovin

$$\begin{aligned}
 n &= N / (1 + N e^2) \\
 n &= 100 / (1 + 100 (0,05)^2) \\
 n &= 100 / (1 + 100 (0,0025)) \\
 n &= 100 / 1 + 0,25 \\
 n &= 100 / 1,25 = 80
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : banyak sampel minimum

N : banyak sampel pada populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error*)

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Independent

Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan oleh peneliti antara lain :

a. Motivasi Ibadah (X1)

Mangkunegara (2009:184) dalam buku ajar manajemen sumber daya manusia II menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang memiliki pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:155) motivasi merupakan suatu hubungan mengenai sikap dan nilai yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Berdasarkan dua pendapat tersebut, bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja itu merupakan suatu kondisi yang berpengaruh pada manusia dalam melakukan sesuatu.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) beliau berpendapat bahwa kedisiplinan terjadi apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dengan norma norma sosial yang ada. Disisi lain. T. Hani Handiko (1995) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan suatu standar dalam organisasi.

c. Kesejahteraan Spiritual (Y)

Kesejahteraan sosial atau spiritual well being merupakan situasi yang muncul dari keadaan kesehatan psiritual dan terlihat melalui ekspresi kesehatan yang baik. Spiritual well being merupakan indikasi kualitas hidup seseorang dalam dimensi

spiritual atau indikasi dari kesehatan spiritual mereka. (Ellison,1983; Bufford, Paloutzian & Ellison, 1991).

2. Variabel Dependent

Menurut Sugiyono, (2017:39) menyatakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan pada Laksana Baru Swalayan, Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap (Y).

3. Indikator Penelitian

Tabel. 3.1
Indikator Penelitian

No	Jenis Variabel	Indikator Penelitian
1	Motivasi Ibadah (X1)	Dalam variabel motivasi ibadah, terdapat indikator yang dapat diukur yaitu : <ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan Fisiologis 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Proses Pemberian Motivasi 5) Sikap/perubahan karyawan
2	Disiplin Kerja (X2)	Dalam disiplin kerja, terdapat indikator yang dapat diukur yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1) Sikap Karyawan 2) Norma 3) Tanggung Jawab

		4) Penyelesaian Masalah
3	Kesejahteraan Spiritual (X3)	<p>Dalam kesejahteraan spiritual, terdapat indikator yang dapat diukur yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kepercayaan 2) Ibadah 3) Kasih sayang 4) Moral 5) Kesadaran diri
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Dalam kinerja karyawan, terdapat indikator yang dapat diukur yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tingkat kehadiran karyawan 2) Kesesuaian Jam Kerja 3) Ketepatan Penyelesaian Tugas 4) Kerja Sama antar Karyawan

E. Pengumpulan dan Penelitian data

1. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data yang akurat maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

a. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan beberapa daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden. Kuisisioner di desain dalam bentuk skala likert dengan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan mengenai objek yang menjadi bahan penelitian. Skala likert sering di pakai untuk mengukur beberapa hal seperti sikap, pendapat dan persepsi responden pada suatu objek (Sugiyono 2007:132). Kuisisioner yang menggunakan model skala likert ini menyediakan lima alternative jawaban yaitu :

- a) Sangat setuju dengan point 5
- b) Setuju dengan point 4
- c) Ragu ragu dengan point 3
- d) Tidak setuju dengan point 2
- e) Sangat tidak setuju dengan point 1

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dokumentasi adalah catatan peristiwa lampau atau peristiwa yang sudah terjadi dan sudah berlalu. Dokumen biasanya berbentuk gambar, tulisan, atau karya onumental yang dibuat oleh seseorang (Sugiyono, 2017). Pada teknik dokumentasi ini penulis mencari data dalam bentuk dokumen maupun arsip yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti ketika ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan mengetahui hal hal lebih mendalam dari responden (Sugiyono, 2022). Wawancara merupakan pertemuan dua orang atau

lebih untuk bisa saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga bisa dikonstruksikan makna dalam topik tertentu. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada supervisor Bapak Carsono dan pengelola dari Laksana Baru Swalayan itu sendiri.

d. Studi Kepustakaan

Suatu penelitian yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya bertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan, dikenal dengan istilah penelitian kepustakaan. Dapat juga dilakukan melalui karya tulis ilmiah yang mengarah pada objek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan. Tujuan dari tinjauan pustaka ini adalah untuk menggunakan sumber-sumber kepustakaan untuk mengumpulkan data penelitian di samping mencari informasi dari literatur mengenai studi terkait, kajian teoritis yang lebih mendalam, dan penyempurnaan metodologi. Penelitian ini bisa dilakukan dengan cara membaca, mendokumentasikan dan menganalisis sumber informasi baik dari jurnal, skripsi, buku maupun sumber bacaan lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh berasal dari data primer dan sekunder yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat melalui penyelidikan secara langsung dilapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang ada. Data primer ini sendiri didapat dari penyebaran kuisisioner yang nantinya akan diisi oleh karyawan Laksana Baru Swalayan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh orang lain yang biasanya berasal dari penelitian maupun

dokumen yang sudah ada sebelumnya atau sumber yang tidak langsung memberikan data yang diperlukan oleh peneliti. Data sekunder yang ada pada penelitian ini didapat dari buku, jurnal ataupun artikel yang ada di internet.

F. Analisis Data Penelitian

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas serta uji asumsi klasik dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Lalu untuk pengolahan data nya sendiri dilakukan dengan menggunakan software berupa data *SPSS*.

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Machfoedz (2009) validitas merupakan ketepatan dan kecermatan atau dengan kata lain adalah valid atau sah. Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur. Jika demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Validitas pengukuran berhubungan dengan tiga aspek yaitu alat ukur, metode ukur dan pengukur (enumerator). ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan akan menentukan apakah hasil dari pengukuran tersebut valid atau tidak (Budijanto, 2004). Terdapat beberapa validitas diantaranya validitas isi, validitas konstruk dan validitas kriteria.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Surucu, (2020) reliabilitas mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat yang digunakan bisa diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas diantaranya metode tes ulang, formula flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder Richardson) - 20, KR-21, dan metode anova Hoyt. Metode yang sering digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotom (0 dan 1) dan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR 20 dan anova Hoyt.

Reliabilitas berarti dapat dipercaya. Artinya, instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan kontanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas atau variabel independent terhadap satu variabel terikat atau variabel dependent.

Dengan rumus ekonometrika sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau variabel response.

X = Variabel bebas atau variabel predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

Suatu permodelan dikatakan regresi linier apabila memenuhi syarat-syarat berikut :

1. Jumlah sampel atau variabel dependent dan independent sama
2. Hanya satu variabel terikat (Y)
3. Nilai residualnya terdistribusi normal
4. Tidak ada gejala-gejala asumsi klasik (multikolinieritas, heteroskedastisitas)

Uji regresi linier berganda ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. H_{01} ; tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x_1 terhadap variabel y
 H_{a1} : ada pengaruh signifikan antara variabel x terhadap variabel y .
2. H_{02} ; tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x_1 terhadap variabel y
 H_{a2} : ada pengaruh signifikan antara variabel x terhadap variabel y .
3. H_{03} ; tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x_1 terhadap variabel y
 H_{a3} : ada pengaruh signifikan antara variabel x terhadap variabel y .
4. H_{04} ; tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x_1 , variabel x_2 dan variabel x_3 terhadap variabel y
 H_{a4} : ada pengaruh signifikan antara variabel x_1 , variabel x_2 dan variabel x_3 terhadap variabel y .

Uji regresi linier berganda dapat kita uji melalui uji signifikansi sebagai berikut :

a. Uji T (secara parsial)

1. Uji signifikansi dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. T hitung : t tabel.
2. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F (secara simultan)

1. Uji signifikansi dengan $\alpha = 0,05$.

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. F hitung : F tabel.

Apabila nilai f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila nilai f hitung $< f$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari beberapa uji seperti :

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Sebuah data dikatakan terdistribusi dengan normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-ratanya. Residual yang terdistribusi normal jika digambarkan dengan kurva akan berbentuk lonceng.

b. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi dari regresi berganda dalam metode OLS adalah tidak adanya hubungan linier antar variabel variabel independent. Jika antar variabel variabel independent dalam satu

regresi terdapat hubungan linier maka hal tersebut dikatakan dengan multikolinearitas.

Ada beberapa hal yang menjadi sebab timbulnya multikolonieritas diantaranya yaitu :

1. Terlalu banyak variabel independet
2. Sampel terlalu sedikit
3. Adanya kesalahan spesifikasi model (peneliti salah memasuka variabel independent ke dalam model)
4. Adanya penggunaan variabel lag

c. Uji Heteroskeastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (kofisien) regresi akan terganggu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Laksana Baru Swalayan, Majenang

Pada tanggal 17 Maret 1974 keluarga Bapak K.H Imam Subky, membuka toko kecil yang diberi nama “Laksana sport” dengan luas 5x10 M. Laksana sport ini terletak di JL. Diponegoro No.207 Majenang. Pada mulanya toko ini dikategorikan sebagai toko kecil karna segala yang diperdagangkan saat itu serba terbatas dan sangat sederhana. Meski memiliki keterbatasan modal, namun hal tersebut bukan lah penghalang bagi sang pemilik untuk terus berwirausaha. Dikarenakan Bapak K.H Imam Subky berlatar keluarga pendidikan maka laksana sport memfokuskan diri pada pemenuhan kebutuhan pendidikan, baik itu formal seperti : buku pelajaran, buku tulis, alat-alat sekolah, kantor maupun pemenuhan pendidikan informal seperti: kitab-kitab kuning, alat-alat pondok pesantren, al-Qur’an dan pada perkembangannya dilengkapi dengan alat-alat olahraga. Untuk modal awal pendirian toko ini berasal dari uang pribadi (modal dari orang tua). Kini toko Laksana Sport berganti nama menjadi laksana komputer (LK).

Kemudian pada bulan Juni tahun 1991, keluarga Bapak K.H. Imam Subky memperluas usahanya dengan mendirikan toko lagi. Toko yang beralamat di JL.Diponegoro No.312 Majenang, resmi dibuka tanggal 11 Juni 1991 dan berbeda dengan toko yang pertama. Perbedaan bisa dilihat dari jenis barang yang dijual. Bila toko pertama yaitu Laksana Sport hanya mmfokuskan pada bidang pendidikan saja. Toko yang kedua ini menjual berbagai macam kebutuhan masyarakat baik itu kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan pokok maupun kebutuhan primer dan sekunder seperti : pakaian, sepatu, dan macam-macam kebutuhan lainnya. Toko yang letak geografisnya tidak jauh dari toko pertama diberi nama “Laksana Baru”.

Laksana Baru Majenang pada mulanya hanya terdiri dari toko satu lantai, namun dengan modal kepercayaan dari masyarakat sebagai konsumen maupun supplier, laksana baru bisa mengembangkan diri bersama masyarakat sebagai toko yang dikenal luas dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum. Dua tahun kemudian LB menambah luas dengan membuat lantai dua yang dialokasikan untuk produk produk fashion sehingga menambah kelengkapan dan kenyamanan konsumen dalam memenuhi kebutuhannya. Pada tahap ini manajemen LB masih belum terstruktur dengan baik organisasinya. Dengan kepercayaan konsumen LB bisa memperluas toko yang tadinya hanya 8 meter menjadi 16 meter.

Pada bulan Agustus 2004 Laksana Baru Majenang kembali memperluas gedung dengan menambah satu lantai menjadi gedung ber lantai tiga. Selain menambah satu lantai, LB juga memperluas ruang pada masing-masing lantai. Di lantai satu digunakan untuk berbagai macam kebutuhan pokok yang tersedia lengkap dari berbagai variant, sedangkan di lantai dua tersedia berbagai kebutuhan fashion dengan lengkap sehingga konsumen bisa mendapatkan berbagai macam kebutuhan hanya di satu tempat.

Demi kenyamanan pengunjung Laksana Baru pada tahun itu juga (2004) LB menambah area parkir yang luas dan nyaman yang terletak di belakang gedung Laksana Baru Majenang. Pada tahun ini manajemen LB sudah lebih profesional, struktur terencana secara jelas dan teratur. Hal tersebut yang memberi nilai plus di mata pelanggan dimana pelayanan Laksana Baru mengutamakan kepuasan pengunjungnya.

Laksana Baru Majenang semakin diminati masyarakat Majenang dengan adanya PUJASERA (Pusat Jajan Serba Ada). Berbagai makanan cepat saji tersedia disini dan terdapat pula area bermain keluarga. Kemudian pada bulan November 2012 Laksana Baru Majenang, kembali memperluas gedung dan memperluas ruang masing-masing lantai dari lantai dasar hingga lantai 3. Serta menambah fasilitas eskalator dan lift

untuk pengunjung. Fasilitas eskalator dan lift bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan keuasan bagi pelanggan.

Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2019 Laksana Baru memperluas bangunannya kembali hingga lantai 5 dan pada tahun 2022 Laksana Baru bekerja sama dengan beberapa pihak untuk membuka satu tatunya bioskop yang ada di Majenang yang berlokasi dilantai 4. Hal tersebut dilakukan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan liburan remaja, keluarga dan masyarakat sekitar. Pembuatan bioskop ini merupakan langkah yang dilakukan perusahaan sebagai upaya pengembangan dan inovasi di zaman yang semakin modern ini.

Sampai saat ini Laksana Baru telah di perluas hingga 6x, itu berkat Rahmat Allah SWT dan Kepercayaan Konsumen Laksana Baru. Karena menurut Bapak K.H. Imam Subky selaku Direktur” Sebaik-baik manfaat adalah berguna bagi agama dan orang lain dan semua Rizky adalah keutamaan Tuhan bagi yang mempergunakan di jalan-NYA.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi.

Perusahaan dan karyawan berkembang bersama. Tidak hanya perusahaan yang berkembang melainkan karyawan dan masyarakat sekitar ikut maju bersama.

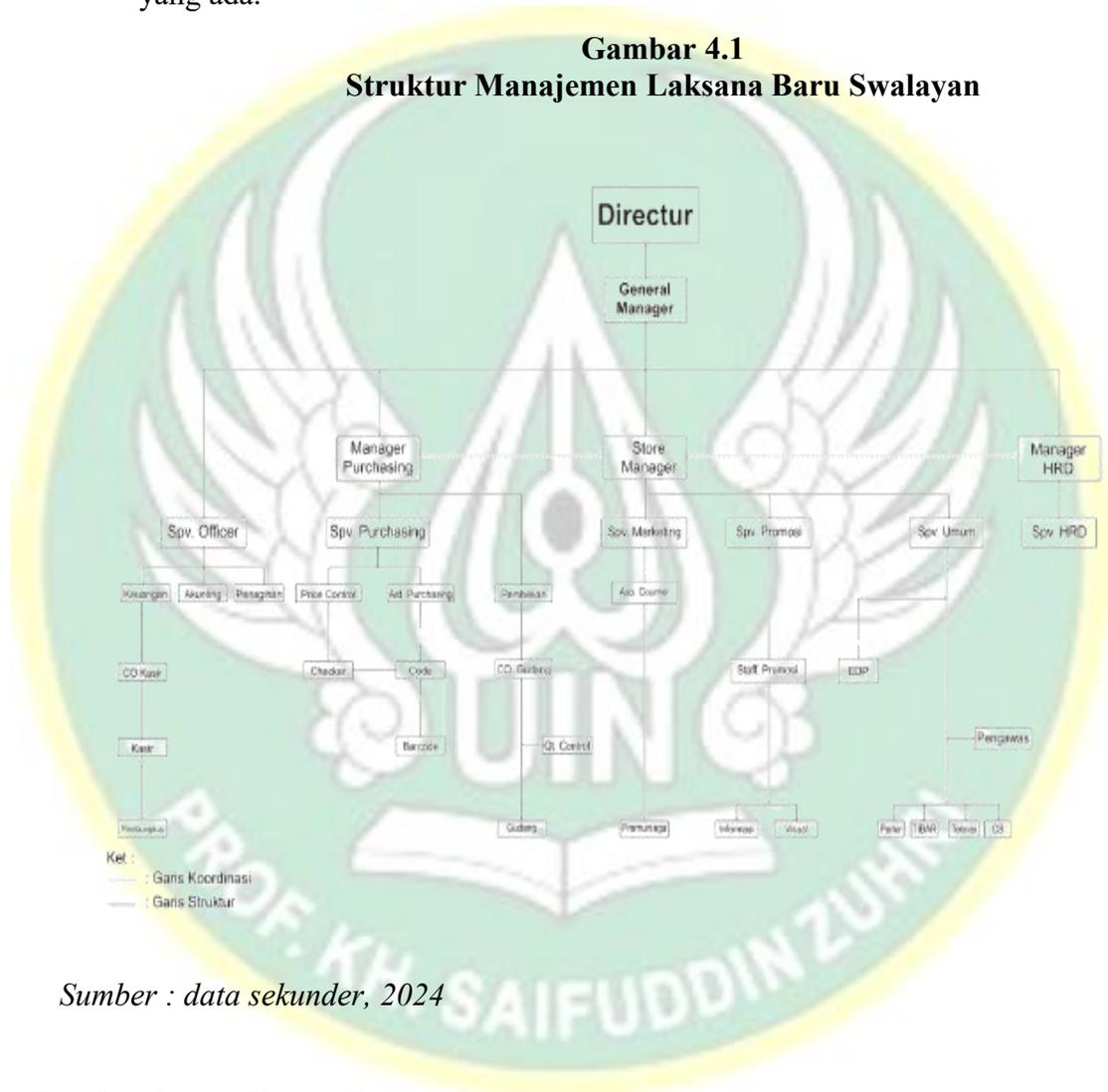
b. Misi.

Memberdayakan ekonomi masyarakat sekitar dan mendirikan yayasan pendidikan yang memajukan berbagai sistem Pendidikan baik formal maupun informal mulai dari sekolah dasar sampai sekolah menengah atas dan sekolah kejuruan dan meneruskan perjuangan dalam hal aqiqah di podok pesantren El-Bayan, sehingga tercapai keseimbangan duniawi dan ukhrowi.

3. Struktur Manajemen Laksana Baru Swalayan, Majenang

Gambar 4.1 menggambarkan bagaimana struktur manajemen Laksana Baru Swalayan. Struktur manajemen ini sebagai gambaran fungsi fungsi atau bagian bagian yang ada didalam Laksana Baru Swalayan dan menunjukkan susunan komunikasi dari beberapa bagian yang ada.

Gambar 4.1
Struktur Manajemen Laksana Baru Swalayan



Sumber : data sekunder, 2024

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah dibagikan kepada responden yang dalam hal ini adalah seluruh karyawan dari Laksana Baru Swalayan , yang dilaksanakan tanggal 27 Mei s/d 30 Mei 2024, maka dapat diambil beberapa gambaran responden.

Adapun gambaran responden sebagai berikut :

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
ket	Jenis kelamin	FREQUENCY	PERCENT	VALID PERCENT	CUMULATIVE PERCENT
VALID	Laki Laki	30	37.5	37.5	37.5
	Perempuan	50	62.5	62.5	100.0
	TOTAL	80	100.0	100.0	

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Dari tabel 4.1 maka dapat diketahui jumlah responden yang berjenis kelamin laki laki yaitu 30 orang dengan presentase sebesar 37,5%. Sedangkan jumlah responden perempuan yaitu 50 orang dengan presentase 62,5%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih besar daripada responde yang berjenis kelamin laki laki.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

keterangan	usia	FREQUENC Y	PERCEN T	VALID PERCEN T	CUMULATIV E PERCENT
VALID	18 th	6	7,5	7,5	7,5
	19 th	8	10	10	17,5
	20 th	9	11,3	11,3	28,8
	21 th	5	6,3	6,3	35
	22 th	9	11,3	11,3	46,3
	23 th	11	13,8	13,8	60
	24 th	8	10	10	70
	25 th	5	6,3	6,3	76,3
	26 th	3	3,8	3,8	80
	27 th	3	3,8	3,8	83,8
	28 th	2	2,5	2,5	86,3
	29 th	1	1,3	1,3	87,5
	30 th	3	3,8	3,8	91,3

	34 th	1	1,3	1,3	92,5
	35 th	1	1,3	1,3	93,8
	37 th	1	1,3	1,3	95
	38 th	1	1,3	1,3	96,3
	41 th	1	1,3	1,3	97,5
	42 th	1	1,3	1,3	98,8
	48 th	1	1,3	1,3	100
	TOTAL	80	100	100	

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terdiri dari usia 18 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 7,5%, responden dari usia 19 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 10,0%, responden dari usia 20 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 11,3%, responden dari usia 21 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 22 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 11,3%, responden dari usia 23 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 13,8%, responden dari usia 24 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 10,0%, responden dari usia 25 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 6,3%, responden dari usia 26 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3,8%, responden dari usia 27 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3,8%, responden dari usia 28 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 2,5%, responden dari usia 29 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 30 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3,8%, responden dari usia 34 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 35 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 37 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 38 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 41 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 42 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%, responden dari usia 48 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 23 tahun lebih mendominasi.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan pada sebuah kuisioner maka dilakukan uji validitas. Setiap item kuisioner memiliki nilai r hitung yang nantinya akan dibandingkan dengan r tabel agar bisa disimpulkan data tersebut valid atau tidak. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dalam perhitungannya dengan tingkat signifikansi 0,01. Untuk mengetahui nilai r tabel maka digunakan rumus $df = n - 2$, maka $df = 80 - 2 = 78$ dan diperoleh nilai r tabel yaitu 0,286. Jika nilai r tabel diperoleh dari hasil perhitungan, maka nilai r hitung akan diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu dengan melakukan analisis korelasi *bivariate* pada setiap pernyataan kuisioner. Suatu data dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.

a. Uji Validitas Motivasi Ibadah (X1)

Terdapat 9 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas
Motivasi Ibadah (X1)**

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,463	0,286	Valid
X1.2	0,391		Valid
X1.3	0,478		Valid
X1.4	0,396		Valid
X1.5	0,458		Valid
X1.6	0,510		Valid
X1.7	0,352		Valid
X1.8	0,487		Valid
X1.9	0,542		Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel motivasi beribadah dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,286). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi beribadah dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian, Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Terdapat 6 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,423	0,286	Valid
X2.2	0,650		Valid
X2.3	0,526		Valid
X2.4	0,662		Valid
X2.5	0,661		Valid
X2.6	0,536		Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,286). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian, Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

c. Uji Validitas Kesejahteraan Spiritual (X3)

Terdapat 3 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas
Kesejahteraan Spiritual (X3)

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,595	0,286	Valid
X3.2	0,592		Valid
X3.3	0,695		Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel kesejahteraan spiritual dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,286). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan spiritual dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian, Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 8 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah diuji validitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,490	0,286	Valid
Y2	0,609		Valid
Y3	0,310		Valid
Y4	0,430		Valid
Y5	0,372		Valid

Y6	0,566		Valid
Y7	0,556		Valid
Y8	0,306		Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,286). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian, Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tujuan utama dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui kestabilan atau konsistensi jawaban dari responden terhadap pernyataan yang ada disetiap variabel penelitian. Untuk menguji kestabilan maka digunakan metode Alpha Cronbach. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > nilai batas. Sedangkan nilai batas yang dimaksudkan yaitu sebesar 0,60. berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbch's Alpha	Sandar Nilai Cronbch's Alpha	Keterangan
Motivasi Beribadah (X1)	0,435	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,556		Reliabel
Kesejahteraan	0,237		Reliabel

spiritual (X3)			
Kinerja Karyawan (Y)	0,366		Reliabel

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel motivasi beribadah atau X1 sebesar 0,435 untuk variabel disiplin kerja atau X2 sebesar 0,556 untuk variabel kesejahteraan spiritual atau X3 sebesar 0,237 dan untuk variabel kinerja karyawan atau Y sebesar 0,366. Semua nilai cronbach's alpha diatas nilinya lebih besar dari nilai batas atau nilai standar yaitu 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Suatu instrument dapat dikatakan reliable artinya yaitu ketika digunakan lagi untuk mengukur variabel yang sama maka hasilnya kurang lebih akan sama (Isna, 2013).

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:275), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi Linier berganda dinyatakan dalam rumus berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients	
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	
1	(Constant)		14.350
	motivasi ibadah		.082
	disiplin kerja		.385
	kesejahteraan spiritual		.449
a Dependent Variable: kinerja karyawan			

Berdasarkan tabel diatas, nilai α atau constant sebesar 14.350, nilai β_1 sebesar 0.082, nilai β_2 sebesar 0.385 dan nilai β_3 sebesar 0.449, maka dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 14.350 + 0.082 X_1 + 0.385 X_2 + 0.449 X_3$. Berdasarkan Persamaan tersebut bisa diketahui bahwa nilai konstanta atau α menunjukkan nilai 14.350 yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel variabel independen (nilai X_1, X_2 dan X_3) maka nilai Y nya sebesar 14.350. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_1 adalah 0.082 bernilai positif sehingga jika X_1 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.082. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_2 adalah 0.385 bernilai positif sehingga jika X_2 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.385. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_3 adalah 0.449 bernilai positif sehingga jika X_3 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.449.

4. Hasil Uji Normalitas

Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi distribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi sebagian besar mendekati nilai rata rata. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data memiliki nilai $> 0,05$ maka bisa dikatakan data terdistribusi dengan normal. Jika nilai data $< 0,05$ maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.52337787
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.066
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil nilai uji normalitas sebesar $0,200 >$ dari $0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

5. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolonier. Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,0$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
(Const ant)	14.350	4.898		2.930	.004		
X1	.082	.113	.078	.727	.470	.910	1.099
X2	.385	.159	.270	2.414	.018	.833	1.201
X3	.449	.174	.279	2.585	.012	.892	1.121
a. Dependent Variable: Y							

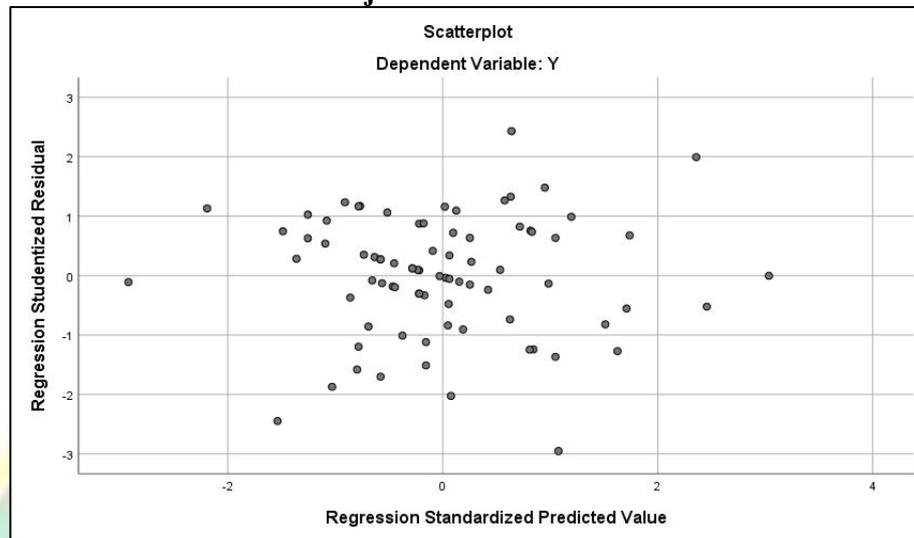
Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa X1 memiliki nilai Tolerance sebesar $0,910 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,099 < 10,0$ maka dapat dikatakan bahwa X1 tidak mengalami multikolonierisme. X2 memiliki nilai Tolerance sebesar $0,18 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,201 < 10,0$ maka dapat dikatakan bahwa X2 tidak mengalami multikolonierisme. Kemudian nilai dari X3 yaitu sebesar $0,892 < 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,121$ maka dapat dikatakan bahwa X3 tidak mengalami multikolonierisme.

6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas artinya ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstant). Sebaliknya, jika variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstant) maka disebut dengan homoskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa titik yang ada pada tabel tersebut tersebar secara merata, artinya data tersebut memiliki nilai heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Data

1. Hasil Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai signifikansi suatu variabel X memiliki nilai $< 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dan sebaliknya. Untuk mencari nilai t_{tabel} maka bisa digunakan rumus sebagai berikut $t = \alpha / 2 : n - k - 1$, dimana α merupakan koefisien, n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel bebas yang digunakan. Untuk data ini sendiri t_{tabel} nya adalah $t = \alpha / 2 : n - k - 1 = 0,05 / 2 : 80 - 3 - 1 = 0,025 : 76$ maka t_{tabel} nya adalah 1,991.

Tabel 4.12
Hasil Uji T Motivasi Ibadah (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.037	4.266		6.338	.000
	motivasi ibadah	.141	.119	.133	1.181	.241

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji t (parsial) X1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 terhadap Y adalah $0,241 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,767 >$ nilai t tabel $1,991$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapa pengaruh antara motivasi ibadah (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji T Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.915	3.714		5.093	.000
	disiplin kerja	.532	.150	.373	3.552	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil uji t (parsial) X2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi X2 terhadap Y adalah $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,552 >$ nilai t tabel $1,991$ maka H_0 2 diterima dan H_a 2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji T Kesejahteraan Spiritual (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.371	2.019		12.564	.000
	kesejahteraan spiritual	.571	.170	.355	3.351	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil uji t (parsial) X3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi X3 terhadap Y adalah $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,351 >$ nilai t tabel $1,991$ maka H_0 2 diterima dan H_a 2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kesejahteraan spiritual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai signifikansi suatu variabel X memiliki nilai $< 0,05$ atau nilai f hitung $>$ f tabel maka variabel X tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dan sebaliknya. Untuk mencari

nilai f tabel maka bisa digunakan rumus sebagai berikut : $f = f(k : n - k)$ dimana k adalah jumlah variabel x yang digunakan, n adalah jumlah responden, $f = f(k : n - k) f = f(3 : 80 - 3) f = f(3 : 77)$ maka nilai f tabelnya adalah 2,72.

Tabel 4.15
Hasil Uji F Motivasi ibadah (X1), Disiplin Kerja (X2), Kesejahteraan Spiritual (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	133.660	3	44.553	6.731	.000 ^b
	Residual	503.027	76	6.619		
	Total	636.688	79			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kesejahteraan spiritual, motivasi ibadah, disiplin kerja						

Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi ibadah (X1), disiplin kerja (X2), dan kesejahteraan spiritual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $6,731 >$ nilai f tabel 2,72. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi ibadah (X1), disiplin kerja (X2), dan kesejahteraan spiritual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

E. Koefisien determinasion

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian dapat kita liat dalam tabel model summery dengan membaca bagian R square.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Motivasi Ibadah (X1), Disiplin Kerja (X2), Kesejahteraan Spiritual (X3)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.179	2.573
a. Predictors: (Constant), kesejahteraan spiritual, motivasi ibadah, disiplin kerja				

Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,210 atau 21% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Motivasi Ibadah (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kesejahteraan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Setelah melakukan pengolahan data dengan melakukan uji analisis data, maka penelitian mendapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Ibadah Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kekuatan yang memberi dorongan, arahan, dan kekalnya tingkah laku dari setiap individu. Motivasi juga merupakan keinginan, hasrat dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang yang ditimbulkan oleh pemimpin.

Pentingnya motivasi karena dengan adanya motivasi dapat mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan antar variabel independent yaitu motivasi ibadah terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan pada hasil pengujian uji t dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 tidak terdapat pengaruh antara motivasi ibadah terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,241 dalam hal ini nilainya lebih besar dari 0,05 dan nilai uji t hitung sebesar 3,767 dalam hal ini nilainya juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara motivasi ibadah terhadap kinerja karyawan atau hubungan signifikan antara motivasi ibadah dan kinerja karyawan maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi ibadah. Tidak adanya pengaruh motivasi ibadah maka dapat dipahami bahwa motivasi sebaik dan sebanyak apapun tidak akan bisa mendorong dan mengarahkan seseorang jika tidak ada kesadaran dalam dirinya untuk terus maju. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebar kuisioner, ada atau tidak nya dorongan maupun reward yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jose Bean dan Dodi Nata (2019) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Ardi Nupi Hasyim dan kawan kawan menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik juga kinerja yang akan dicapainya. Disiplin

kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar biasanya akan diberikan sanksi.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan antar variabel independent yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan pada hasil pengujian uji t dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dalam hal ini nilainya lebih kecil dari 0,05 dan nilai uji t hitung sebesar 3,552 dalam hal ini nilainya juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991 yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hastia (2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hastia, penelitian yang dilakukan oleh Luthfia N.W dan Bachruddin S.L yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat” juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog divisi regional Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 53,2%.

Adanya pengaruh disiplin kerja maka perusahaan harus bisa menciptakan kesadaran dalam diri karyawannya untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dengan cara memberikan pemahaman, pengertian, pengawasan dan pemberian sanksi bagi karyawan yang belum mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebar kuisioner, aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, pengawasan

dan sanksi yang diterapkan membuat karyawannya lebih disiplin dalam bekerja.

3. Pengaruh Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan adanya kemakmuran (kesejahteraan lahir dan batin) dan ketentraman (kesejahteraan batin). Kesejahteraan lahir bisa dicapai dengan karena adanya upah, kepemilikan tempat tinggal yang berkualitas, sarana transportasi dan hiburan dan kepemilikan aset. Kesejahteraan lahir dapat dicapai melalui penerimaan diri, hubungan yang positif dengan Tuhan dan orang lain dan pertumbuhan diri.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan antar variabel independent yaitu kesejahteraan spiritual terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan pada hasil pengujian uji t dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 terdapat pengaruh antara kesejahteraan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dalam hal ini nilainya lebih kecil dari 0,05 dan nilai uji t hitung sebesar 3,351 dalam hal ini nilainya juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991 yang berarti terdapat pengaruh antara kesejahteraan spiritual terhadap kinerja karyawan atau hubungan signifikan antara kesejahteraan spiritual dan kinerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan spiritual. Adanya pengaruh kesejahteraan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan spiritual sendiri timbul dari dalam dirinya sendiri dan dipengaruhi oleh beberapa faktor dari luar. Jika kesejahteraan spiritual seseorang sudah berhasil terpenuhi maka dalam hal pekerjaan karyawan tersebut akan bekerja dengan sepenuh hati tanpa merasa tertekan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebar kuisioner, kesejahteraan yang tercukupi membuat karyawannya bekerja dengan sepenuh hati, menjalankan tugasnya tanpa tekanan sehingga meningkatkan kinerja

karyawan. Hal ini selaras dengan pengertian teori atribusi yang menyatakan bahwa tingkah laku seorang individu itu muncul karena faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor internal), faktor dari luar lingkungan (faktor eksternal) ataupun bisa jadi dari kedua faktor tersebut. Dalam hal ini tingkah laku seseorang yang dimaksud adalah kinerja karyawan ataupun sesuatu yang dikerjakan seorang karyawan dan dalam hal ini tingkah laku ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya dan dari luar dirinya yaitu kesejahteraan spiritual.

4. Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji f diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $6,731 >$ nilai f tabel $2,72$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi ibadah (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kesejahteraan spiritual (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Hasil analisis tersebut selaras dengan penjelasan yang ada dalam teori atribusi yang menyatakan bahwa tingkah laku seorang individu itu muncul karena faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor internal), faktor dari luar lingkungan (faktor eksternal) ataupun bisa jadi dari kedua faktor tersebut. Dalam hal ini tingkah laku seseorang yang dimaksud adalah kinerja karyawan ataupun sesuatu yang dikerjakan seorang karyawan dan dalam hal ini tingkah laku ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya dan dari luar dirinya yang meliputi faktor motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan ketiga faktor tersebut karena berpengaruh terhadap kemajuan dan cepat lambatnya pencapaian perusahaan tersebut tercapai.

5. Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Persamaan tersebut bisa diketahui bahwa nilai konstanta atau α menunjukkan nilai 14.350 yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel variabel independen (nilai X1,X2 dan X3) maka nilai Y nya sebesar 14.350. Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 adalah 0.082 bernilai positif sehingga jika X1 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.082. Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 adalah 0.385 bernilai positif sehingga jika X2 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.385. Nilai Koefisien Regresi Variabel X3 adalah 0.082 bernilai positif sehingga jika X3 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.449.

6. Besarnya pengaruh antar variabel

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,210 atau 21% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel motivasi ibadah (X1), disiplin kerja (X2), dan kesejahteraan spiritual (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji data diatas, ketiga variabel independent tersebut memang memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent sebesar 21% dan nilai ini masih termasuk rendah. Artinya masih terdapat variabel lain yang pengaruhnya cukup besar dalam mempengaruhinya terhadap kinerja karyawan. Dari data yang penulis temukan dilapangan, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut diantaranya adalah jam kerja perusahaan, insentif yang diberikan oleh perusahaan, dan lingkungan kerja. Hal hal tersebut juga sangat mempengaruhi cara kerja, pelayanan yang diberikan, sikap kepada konsumen.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel motivasi ibadah, disiplin kerja dan kesejahteraan spiritual terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh antara variabel independen motivasi ibadah (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Laksana Baru Swalayan Majenang dibuktikan dengan hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,241 atau nilainya lebih dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ibadah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan.
2. Adanya pengaruh antara variabel independen disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Laksana Baru Swalayan Majenang dibuktikan dengan hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau nilainya kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan.
3. Adanya pengaruh antara variabel independen kesejahteraan spiritual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Laksana Baru Swalayan Majenang dibuktikan dengan hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau nilainya kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan.
4. Variabel motivasi ibadah (X1), disiplin kerja (X2), dan kesejahteraan spiritual (X3) secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang dengan nilai signifikansi uji

f sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai f hitung $6,731 >$ nilai f tabel 2,72.

5. Berdasarkan Persamaan tersebut bisa diketahui bahwa nilai konstanta atau α menunjukkan nilai 14.350 yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel variabel independen (nilai X1,X2 dan X3) maka nilai Y nya sebesar 14.350. Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 adalah 0.082 bernilai positif sehingga jika X1 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.082. Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 adalah 0.385 bernilai positif sehingga jika X2 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.385. Nilai Koefisien Regresi Variabel X3 adalah 0.082 bernilai positif sehingga jika X3 mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.449.
6. Variabel motivasi ibadah (X1), disiplin kerja (X2), dan kesejahteraan spiritual (X3) secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dimana *R Square* nya memiliki nilai 0,210 atau 21%.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak pihak terkait dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan untuk perbaikan :

1. Laksana Baru Swalayan Majenang sebaiknya meningkatkan kembali semangat karyawan dalam bekerja dengan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil. Pemimpin, staf dan karyawan saling mendukung satu sama lain, saling memotivasi dalam hal pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan

menambah variabel independent lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak variabel diluar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Abdullah Karimuddin etc. 2021 “Metode Penelitian Kuantitatif “. Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : teori, konsep dan indikator*, Riau : Zanafa Publishing.
- Aziz, F.A. 2022. “Manajemen Perspektif Islam”. Majenang. Pustaka El-Bayan.
- Budiyanto, Eka dkk. (2020). “Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Banten : CV. AA. Rizky.
- Bukit, B et al. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Eriyani, Theresia etc. 2024. “Hubungan Kesejahteraan Spiritual dengan Death Anxiety pada Paliatif: Literature Review dalam Jurnal Mahesa vol.4 no. 2.
- Farida, Umi. & Hartono, Sri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Fathul Aziz, Mistar. 2020. “Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima” dalam “*Journal of Business and Economics Research (JBE)*”.
- Hastin TU. 2018. “Pengaruh Pengetahuan Pemilik Skala Usaha, dan Umur Usaha Terhadap Keberhasilan Kinerja Usaha Dengan Penggunaan Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Pemilik Usaha UKM Makanan Khas Di Kabupaten Banyumas)” dalam *Jurnal Ekonomi Islam el-Jizya* Vol.6 No. 1

- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO mas pandemi" dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* vol 10. no. 1.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitalaya Hubies. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bandung.
- Modul praktikum ekonometrika jurusan ekonomi syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Purwokerto. 2021.
- Mursial.,Sisrazeni. (2022). *Psikologi Sosial Integratif*. PT. Raja Grafindo Persada : Depok.
- Pamesti. R, Djoko. H dan Listyorini. S. 2014. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Diponegoro Journal Of Social*.
- Rahman, Kholilur. 2018. "Akomodasi Virus N ACH Terhadap Etos Kerja Islami Sebagai Motivasi Kerja" dalam *Jurnal Ekonomi Islam el-Jizya* Vol. 6 No.2.
- Siagin, Sondang P. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sodiq, Amirus. 2015. "Konsep Kesejahteraan Dalam Islam" dalam *jurnal Equilibrium* vol. 3 no. 2.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, Bersihanta. & Priyanto A.A. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan" dalam *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*
- Wilson Bangun. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Zahriyah, Amiratus etc. 2021. "Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS". Jember : Mandala Press,

LAMPIRAN LAMPIRAN



Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI IBADAH, DISIPLIN KERJA DAN KESEJAHTERAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan, Majenang)

Kepada Yth.Responden
Karyawan Laksana Baru Swalayan
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, berkenaan dengan penyelesaian skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Laksana Baru Swalayn, Majenang)". Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Layyinatul Hasanah
NIM : 1917201279
Program Studi/Fakultas : Ekonomi Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

Memohon kesediaan karyawan Laksana Baru Swalayan, Majenang untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan. Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden, semua informasi akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan kesediaan karyawan Laksana Baru Swalayan dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Adinda Layyinatul Hasanah

ANGKET KUISIONER

I. Identitas Responden

1. Nama:
2. Umur:
3. Jenis Kelamin :

II. Daftar Pernyataan

Berilah tanda centang (✓) pada pernyataan pernyataan berikut yang berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Laksana Baru Swalayan, Majenang)” sesuai dengan pilihan pada kolom berikut :

1. 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. 2 : Tidak Setuju (TS)
3. 3 : Kurang Setuju (KS)
4. 4 : Setuju (S)
5. 5 : Sangat Setuju (SS)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
A. MOTIVASI BERIBADAH						
1.	Kinerja karyawan dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas					
2	Karyawan berdoa sebelum melakukan pekerjaannya					
3	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan perusahaan membuat karyawan bekerja lebih rajin dan giat					
4	Kebijakan yang ada pada perusahaan membuat karyawan lebih disiplin					
5	Saya berhasil memenuhi kebutuhan pokok, dasar maupun spiritual dari hasil bekerja diperusahaan ini					
6	Semangat ibadah dan kerja yang timbul dalam diri saya muncul dikarenakan adanya tuntutan hidup dan usaha untuk memenuhi kebutuhan					

7	Bekerja diperusahaan ini dapat menjamin kebutuhan saya dihari yang akan datang					
8	Perusahaan memberikan kemudahan karyawan untuk beribadah					
9	Lingkungan perusahaan sangat mendukung kegiatan ibadah					
B. DISIPLIN KERJA						
1	Dapat mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari Atasan					
2	Karyawan selalu berusaha menjalankan tugas dengan baik sesuai aturan					
3	Karyawan menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					
4	Karyawan menggunakan seragam sesuai dengan aturan perusahaan					
5	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
6	Saya menjalankan tugas kerja sampai selesai					
C. KESEJAHTERAAN SPIRITUAL						
1	Saya merasa senang menjalankan pekerjaan diperusahaan ini					
2	Saya melayani konsumen dengan ramah					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya jalankan adalah rezeki dari tuhan					
D. KINERJA KARYAWAN						
1	saya selalu hadir tepat waktu					
2	Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan aturan yang ditentukan perusahaan					
3	Dalam melaksanakan pekerjaan harus bisa sesuai target yang diberikan perusahaan					
4	Tidak meninggalkan perusahaan ketika jam kerja kecuali urusan pekerjaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Karyawan selalu bertanggung jawab pada pekerjaan yang ditekuni					
7	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
8	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saya					

Lampiran 2 : Data Pengujian

Lampiran Data Pengujian

A. Kuisisioner Motivasi Ibadah

MOTIVASI IBADAH (X1)									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
2	4	4	4	4	4	5	4	4	35
4	5	4	4	4	4	2	5	5	37
4	4	3	4	4	4	2	4	4	33
4	5	4	3	4	2	4	4	4	34
4	4	4	4	5	3	5	4	5	38
4	5	4	4	4	1	4	4	4	34
4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
4	5	5	5	4	3	4	4	4	38
2	5	3	4	5	1	5	5	5	35
4	5	4	4	3	4	4	4	4	36
3	5	5	4	4	4	4	5	5	39
4	5	4	3	4	3	3	5	5	36
4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
4	5	2	4	4	3	2	5	4	33
4	5	4	4	2	4	4	4	4	35
4	5	3	4	4	2	3	5	5	35
3	5	4	3	4	3	4	4	4	34
4	5	4	4	4	3	3	4	4	35
3	5	4	3	3	4	3	4	4	33
4	5	2	5	4	2	2	5	5	34
4	4	4	4	4	1	4	4	4	33
3	5	5	4	5	3	1	5	4	35
4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
4	5	4	4	3	1	4	5	4	34
4	5	4	5	4	3	2	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	5	4	4	36
4	4	4	4	3	1	2	3	3	28
3	5	4	2	5	3	3	4	4	33
4	5	4	4	5	3	4	4	4	37
4	5	4	4	3	3	3	4	4	34
5	5	5	5	5	5	2	5	5	42
5	5	5	5	5	1	5	5	5	41
4	5	4	4	4	3	5	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	3	3	4	4	33

4	4	4	4	4	3	3	5	5	36
3	4	4	3	5	2	4	4	4	33
4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	2	4	4	4	33
5	5	4	5	4	3	3	4	4	37
4	4	4	4	3	3	2	4	4	32
4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
4	4	4	4	4	1	3	4	4	32
4	4	4	4	4	3	3	5	5	36
4	4	4	4	4	1	4	5	5	35
4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
2	5	4	3	4	2	3	4	4	31
4	5	4	5	4	3	4	4	4	37
4	5	5	4	5	3	2	5	5	38
4	5	4	4	3	2	4	4	4	34
4	5	4	5	4	2	4	4	4	36
4	5	5	5	4	1	5	5	5	39
4	5	4	5	4	3	3	5	5	38
5	5	4	3	4	5	5	5	5	41
4	5	4	4	3	4	3	5	4	36
2	5	4	4	4	4	3	4	4	34
4	5	4	4	4	2	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	5	4	4	4	3	5	4	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
4	4	4	4	4	2	3	4	4	33
3	5	4	4	3	4	3	4	4	34
3	5	4	4	3	4	2	4	4	33
5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
4	5	4	1	4	4	4	4	4	34
3	5	4	4	4	4	3	5	4	36
5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
3	4	4	4	5	5	3	5	5	38
4	5	5	5	4	5	4	4	5	41
4	5	4	4	5	5	5	4	4	40

4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

B. Kuisisioner Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	3	25
3	4	4	4	4	4	23
2	4	4	4	4	4	22
1	5	5	3	5	2	21
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	3	26
3	5	5	4	5	5	27
4	4	5	5	4	4	26
4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	2	4	4	21
4	4	4	4	4	3	23
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	3	24
3	4	5	4	4	2	22
4	4	4	5	4	3	24
2	5	5	5	5	5	27
4	4	5	5	4	4	26
3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
3	5	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	3	24
4	5	4	5	4	3	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	2	27
3	5	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	4	4	5	24
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	2	4	22

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	5	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	5	5	3	4	5	26
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	28
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	4	28
3	4	4	5	4	4	24
3	4	4	5	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	24
3	4	4	4	4	5	24
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	27
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	5	4	4	24
1	5	5	4	5	5	25

4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	22

C. Kuisiener Kesejahteraan Spiritual

KESEJAHTERAAN SPIRITUAL (X3)			
X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
3	4	1	8
2	4	3	9
3	4	5	12
4	3	1	8
1	2	3	6
4	3	4	11
4	4	4	12
3	4	5	12
5	3	5	13
2	4	5	11
4	5	4	13
4	4	5	13
4	4	5	13
4	4	5	13
3	4	4	11
4	5	5	14
4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	4	13
4	2	5	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
4	3	4	11
3	5	5	13
5	5	5	15
3	4	5	12
4	4	3	11
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	1	9

3	4	4	11
4	4	4	12
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	5	13
4	5	1	10
4	4	5	13
5	3	4	12
3	4	4	11
4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
3	3	5	11
2	5	4	11
4	4	5	13
4	4	4	12
4	2	5	11
4	5	3	12
1	4	5	10
4	4	2	10
4	4	4	12
3	4	2	9
4	4	4	12
3	4	4	11
4	1	4	9
5	4	4	13
1	4	4	9
4	4	5	13
4	2	4	10
4	5	4	13
5	3	4	12
2	5	4	11
3	4	5	12
4	2	4	10
4	5	3	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	2	4	10

3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	3	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	35
4	5	2	4	3	4	4	5	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	4	4	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	3	4	4	4	4	29
5	5	4	5	4	4	4	5	36
2	5	4	3	4	5	5	5	33
5	3	5	5	2	5	4	1	30
5	5	5	1	5	5	5	5	36
5	4	4	5	4	5	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	5	4	4	4	1	32
5	4	5	5	4	5	3	4	35
5	4	3	5	4	4	4	5	34
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	1	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	2	4	4	4	4	30
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	4	4	3	5	5	4	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	3	4	4	4	4	2	30
4	4	4	1	2	4	4	4	27
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	5	4	2	3	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	4	31

3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	5	3	4	2	5	5	5	34
4	5	5	2	3	5	1	5	30
4	3	4	4	4	4	4	1	28
1	4	4	3	4	4	4	2	26



X1.7	Pearson Correlation	.073	.029	.141	-.070	.111	-.079	1	-.135	.010	.352**
	Sig. (2-tailed)	.521	.795	.212	.537	.325	.484		.232	.932	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	Pearson Correlation	.127	.292**	.005	.168	.279*	.096	-.135	1	.728**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.260	.009	.965	.137	.012	.395	.232		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.9	Pearson Correlation	.136	.135	.127	.221*	.358**	.048	.010	.728**	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.228	.233	.260	.049	.001	.672	.932	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.463**	.391**	.478**	.396**	.458**	.510**	.352**	.487**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

B. Disiplin Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL	
X2.1	Pearson Correlation	1	-.070	-.073	.261*	-.026	.040	.423**	
	Sig. (2-tailed)		.539	.522	.019	.819	.728	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	
X2.2	Pearson Correlation	-.070	1	.589**	.343**	.526**	.186	.650**	
	Sig. (2-tailed)	.539		.000	.002	.000	.099	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	
X2.3	Pearson Correlation	-.073	.589**	1	.222*	.425**	.041	.526**	
	Sig. (2-tailed)	.522	.000		.048	.000	.720	.000	

	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.261*	.343**	.222*	1	.291**	.122	.662**
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.048		.009	.281	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	-.026	.526**	.425**	.291**	1	.263*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.819	.000	.000	.009		.019	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.040	.186	.041	.122	.263*	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.728	.099	.720	.281	.019		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.423**	.650**	.526**	.662**	.661**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

C. Kesejahteraan Spiritual

Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.047	.124	.595**
	Sig. (2-tailed)		.682	.272	.000
	N	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.047	1	.107	.592**
	Sig. (2-tailed)	.682		.346	.000
	N	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.124	.107	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.272	.346		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.595**	.592**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

D. Kinerja Karyawan

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.041	.070	.165	.025	.002	.149	.020	.490**
	Sig. (2-tailed)		.718	.536	.144	.824	.984	.188	.861	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.041	1	.083	.141	.122	.540**	.412**	.171	.609**
	Sig. (2-tailed)	.718		.466	.214	.280	.000	.000	.130	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.070	.083	1	.016	-.058	.279*	-.024	-.092	.310**
	Sig. (2-tailed)	.536	.466		.887	.611	.012	.835	.419	.005
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.165	.141	.016	1	.044	.087	.146	-.132	.430**
	Sig. (2-tailed)	.144	.214	.887		.700	.444	.196	.244	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.025	.122	-.058	.044	1	.114	.322**	-.147	.372**
	Sig. (2-tailed)	.824	.280	.611	.700		.315	.004	.194	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.002	.540**	.279*	.087	.114	1	.407**	.050	.566**
	Sig. (2-tailed)	.984	.000	.012	.444	.315		.000	.660	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.149	.412**	-.024	.146	.322**	.407**	1	-.101	.556**
	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.835	.196	.004	.000		.371	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.020	.171	-.092	-.132	-.147	.050	-.101	1	.306**
	Sig. (2-tailed)	.861	.130	.419	.244	.194	.660	.371		.006
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.490**	.609**	.310**	.430**	.372**	.566**	.556**	.306**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.006	

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										



Lampiran 4 : Hasil Uji Reabilitas

UJI REABILITAS

A. Motivasi Ibadah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.435	9

B. Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.556	6

C. Kesejahteraan Spiritual

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.237	3

D. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.366	8

Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52337787
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.066
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier berganda

Uji Regresi Linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.350	4.898		2.930	.004
	motivasi ibadah	.082	.113	.078	.727	.470
	disiplin kerja	.385	.159	.270	2.414	.018
	kesejahteraan spiritual	.449	.174	.279	2.585	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

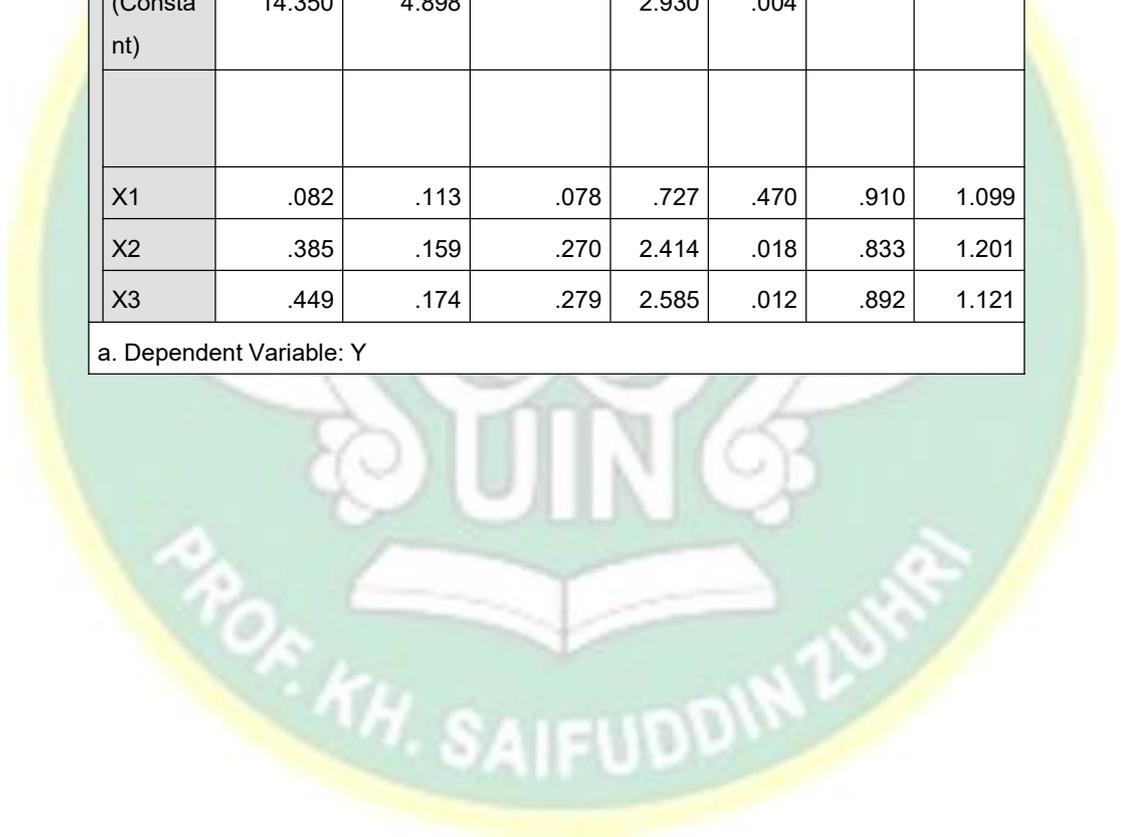


Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas

UJI MULTIKOLINEARITAS

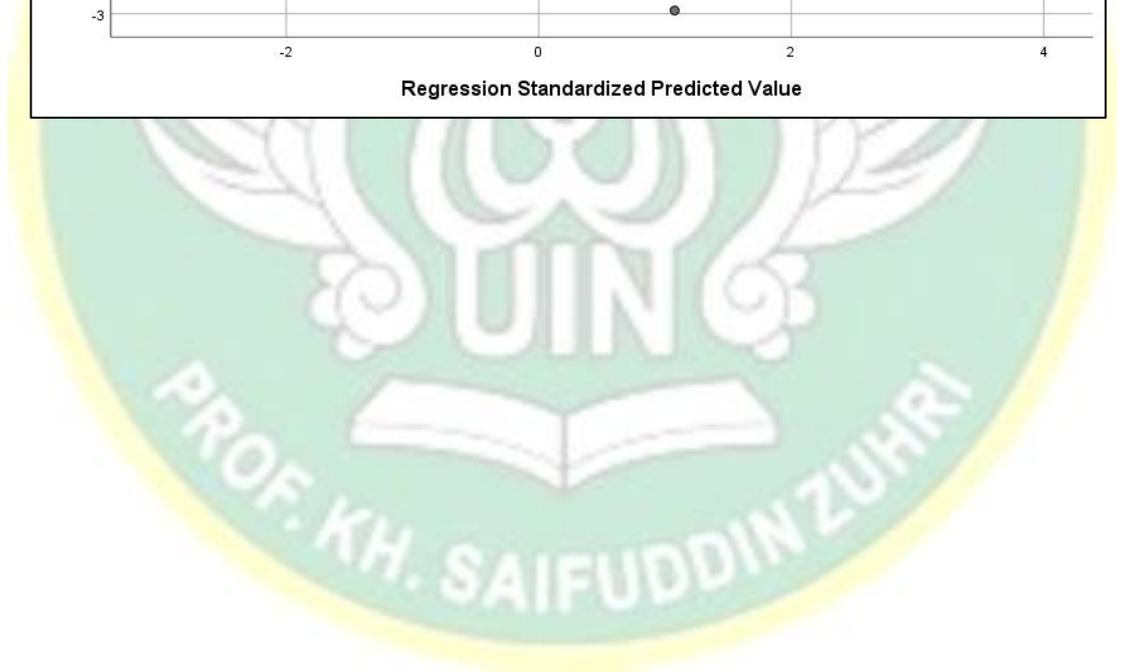
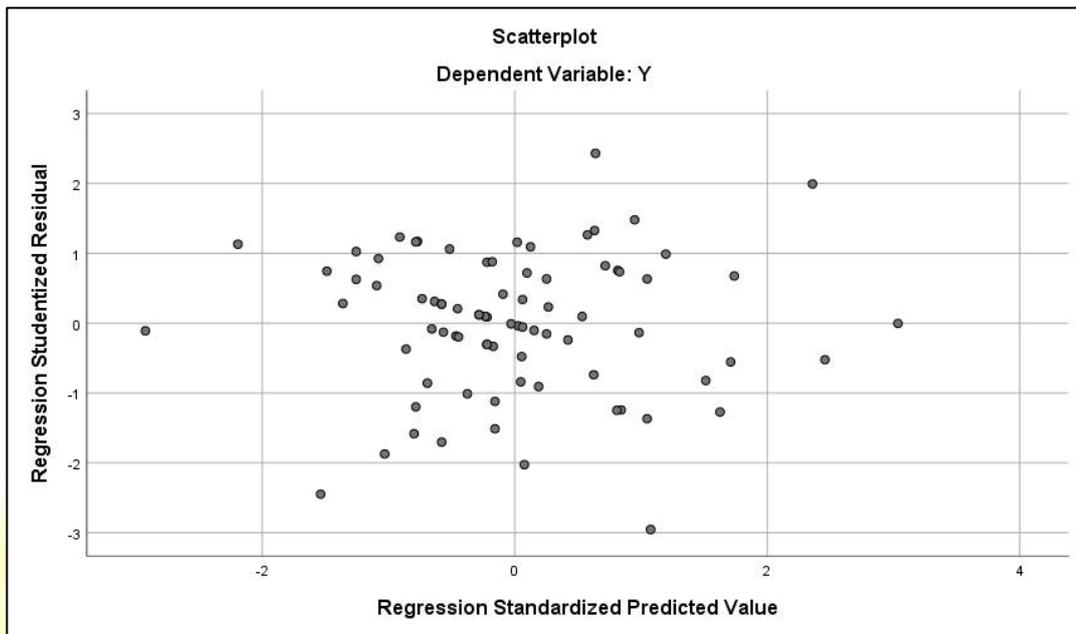
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.350	4.898		2.930	.004		
X1	.082	.113	.078	.727	.470	.910	1.099
X2	.385	.159	.270	2.414	.018	.833	1.201
X3	.449	.174	.279	2.585	.012	.892	1.121

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Lampiran 9 : Hasil Uji T tabel

UJI T TABEL

Motivasi Ibadah (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.037	4.266		6.338	.000
	motivasi ibadah	.141	.119	.133	1.181	.241

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

UJI T TABEL

Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.915	3.714		5.093	.000
	disiplin kerja	.532	.150	.373	3.552	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

UJI T TABEL

Kesejahteraan Spiritual (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.371	2.019		12.564	.000
	kesejahteraan spiritual	.571	.170	.355	3.351	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 10 : Hasil Uji F

HASIL UJI F

**Motivasi Ibadah (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Kesejahteraan Spiritual (X3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

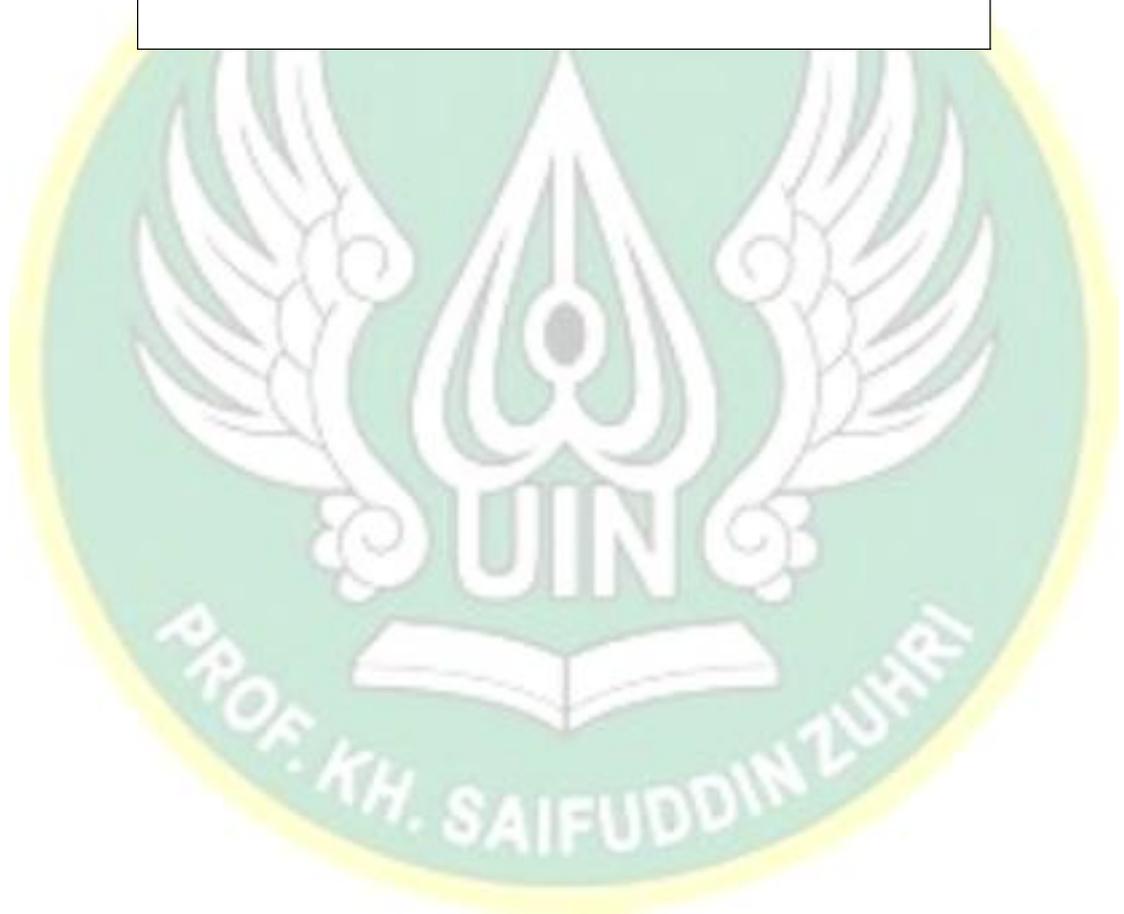
ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.660	3	44.553	6.731	.000 ^b
	Residual	503.027	76	6.619		
	Total	636.688	79			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kesejahteraan spiritual, motivasi ibadah, disiplin kerja						



Lampiran 11 : Hasil Uji Koefisien Determinasion

KOEFISIEN DETERMINASION

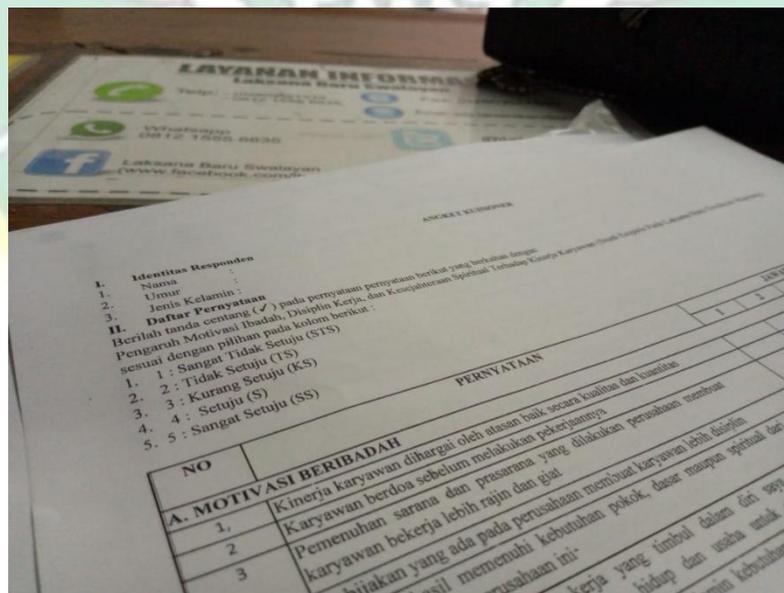
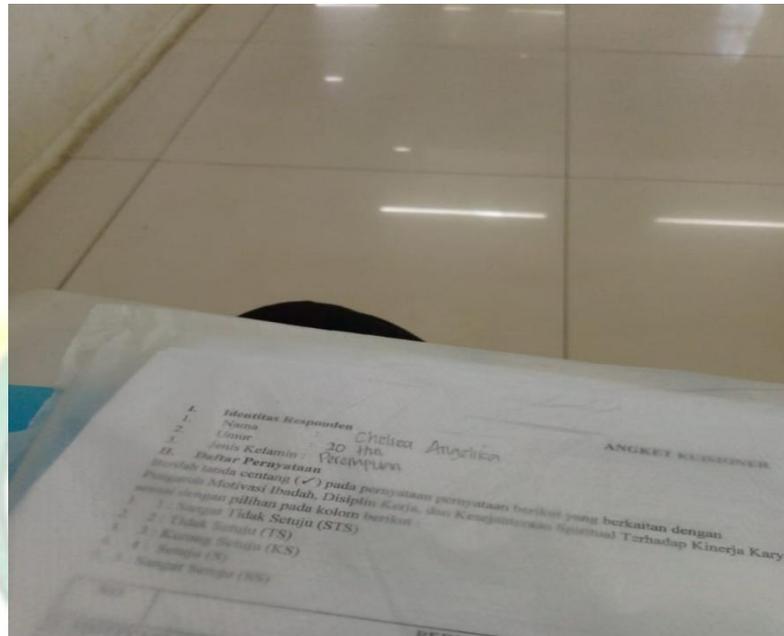
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.179	2.573
a. Predictors: (Constant), kesejahteraan spiritual, motivasi ibadah, disiplin kerja				



Lampiran 12 : Apel Bersama Para Staff dan Karyawan di Halaman Laksana baru Swalayan



Lampiran 13: Bukti Penyebaran Kuisisioner di Laksana Baru Swalayan Majenang bersama supervisor, staff dan karyawan





Lamiran 13 : Surat Permohonan Riset Pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 90/Un.19/FEBIJ.ES/PP.009/1/2024 Purwokerto, 12 Januari 2024
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
Manager Laksana Baru Swalayan
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris pada Laksana Baru Swalayan, Majenang)".

Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Adinda Layyinatul Hasanah
2. NIM : 1917201279
3. Semester / Program Studi : IX/Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2024/2025
5. Alamat : Dusun Cibubuy RT 03/03 Desa Bantarpanjang
Kec. Cimanggu Kab. Cilacap

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Kinerja Karyawan
2. Tempat/ Lokasi : Laksana Baru Swalayan, Majenang
3. Waktu Observasi : Januari 2024

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Rektor, Prodi Ekonomi Syariah

H. Sochimim, Lc, M. Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 15 : Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 661/Un.19/FEBl.J.ES/PP.009/1/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Adinda Layyinatul Hasanah
NIM : 1917201279
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
Judul : Pengaruh Motivasi Ibadah, Disiplin Kerja, dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Laksanakan Baru Swalayan, Majenang).

Pada tanggal 30 April 2024 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 30 April 2024
Koord. Prodi Ekonomi Syariah

H. Sochim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 16: Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 181/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/3/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Adinda Layyinatul Hasanah

NIM : 1917201279

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 4 Maret 2024 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **82 / A-**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar ujian munaqasyah.

Purwokerto, 5 Maret 2024
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



H. Sochimim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 17 : Sertifikat BTA/PPI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.uinsaizu.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: Un.17/UPT.MAJ/1204/02/2023

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri kepada:

ADINDA LAYYINATUL HASANAH

(NIM: 1917201279)

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

Tulis	: 93
Tartil	: 90
Imla'	: 85
Praktek	: 75
Tahfidz	: 80



ValidationCode

Lampiran 18 : Sertifikat Bahasa Arab

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية بجمهورية اندونيسيا
جامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بپوروكرتو
الوحدة لتنمية اللغة

CERTIFICATE
الشهادة
No. B-916/Un.19/K.Bhs/PP.0095/2023

This is to certify that
Name
Place and Date of Birth
Has taken
with Computer Based Test,
organized by Language Development Unit on
with obtained result as follows

ADINDA LAYYINATUL H.
Depok, 16 Desember 2000
IQLA
26 Mei 2023

منحت إلى
الاسم
محل وتاريخ الميلاد
وقد شارك/ت الاختبار
على أساس الكمبيوتر
التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ
مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي

Listening Comprehension: 43 **Structure and Written Expression: 46** **Reading Comprehension: 50**
فهم السموع فهم العبارات والتراكيب فهم المقروء

Obtained Score : 464 المجموع الكلي :

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بپوروكرتو.

Purwokerto, 26 Mei 2023
The Head of Language Development Unit,
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

EPTUS
English Proficiency Test of UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI IQLA
Institute al-Qur'an wal al-Ushul al-'Arabiyyah

Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.
NIP. 19860704 201503 2 004

Lampiran 19 : Sertifikat Bahasa Inggris

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية جمهورية اندونيسيا
جامعة الاستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الاسلامية الحكومية بپوروكرتو
الوحدة لتنمية اللغة

CERTIFICATE
الشهادة
No. **B-917/Un.19/K.Bhs/PP.0095/2023**

This is to certify that
Name **ADINDA LAYYINATUL H.**
Place and Date of Birth **Depok, 16 Desember 2000**
Has taken
with Computer Based Test,
organized by Language Development Unit on
with obtained result as follows

منحت إلى
الاسم
محل وتاريخ الميلاد
وقد شارك/ت الاختبار
على أساس الكمبيوتر
التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ
مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي

Listening Comprehension: 53 **Structure and Written Expression: 56** **Reading Comprehension: 62**
فهم السموع فهم العبارات والتراكيب فهم المقروء

Obtained Score : 570 المجموع الكلي :

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
تم إجراء الاختبار بجامعة الاستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الاسلامية الحكومية بپوروكرتو.

Purwokerto, 26 Mei 2023
The Head of Language Development Unit,
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.
NIP. 19860704 201503 2 004

EPTUS
English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI IGLA
Institusi al-Qur'an wal al-Lughah al-'Arabiyyah

UIN
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 20 : Blangko Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636563, Website: febi.uinszu.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : ADINDA LAYYINATUL HASANAH
 NIM : 1917201279
 Prodi/semester : EKONOMI SYARIAH / 8
 Dosen Pembimbing : HASTINI TRI UTAMI, M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Ibadah, disiplin kerja dan keseghatearan Spiritual terhadap kinerja karyawan

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1.	13 Februari 2023	menganti variabel Penelitian	<i>Wafiq</i>	<i>Adinda</i>
2.	5 Juni 2023	Latar belakang, Kajian Pustaka	<i>Wafiq</i>	<i>Adinda</i>
3.	8 Juni 2023	melengkapi latar belakang	<i>Wafiq</i>	<i>Adinda</i>
4.	21 november	membetulan dan Typo	<i>Wafiq</i>	<i>Adinda</i>
5.	26 November	melengkapi indikator Permasalah	<i>Wafiq</i>	<i>Adinda</i>
6.	26 Desember	membuat kesimpulan	<i>Wafiq</i>	<i>Adinda</i>





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsatyu.ac.id

7.	02 Januari 2024	ACC Seminar Proposal	Wahy	Zuhri
8.	22 April 2024	Revisi Halaman, Bab 1 dan Bab 2	Wahy	Zuhri
9.	06 Juni 2024	Tambahan Grand theory, Penjelasan di pembahasan ditambah, perbaikan	Wahy	Zuhri
10.	26 Juni 2024	Pembahasan Pada Bab 4 ditambah tabeli perbaikan janson capes	Wahy	Zuhri
11.	01 Juli 2024	ACC Menaqarah	Wahy	Zuhri

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 2023
Pembimbing,

Hastin Tri Utami, M.Si
NIP. 199206132018012001



Lampiran 21 : Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)



The certificate features a decorative header with green and yellow wavy patterns. In the top right corner, there are three logos: the UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri logo, the LPPM logo with the tagline 'Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat', and the KAMPUS logo. The main title 'Sertifikat' is prominently displayed in a large green font. Below it, the certificate number '0300/K.LPPM/KKN.51/06/2023' is provided. The issuing institution is identified as 'Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto'. The recipient's details are listed: 'Nama Mahasiswa : ADINDA LAYYINATUL HASANAH', 'NIM : 1917201279', 'Fakultas : Ekonomi & Bisnis Islam', and 'Program Studi : Ekonomi Syariah (ESY)'. A statement of completion is given: 'Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-51 Tahun 2023, dan dinyatakan LULUS dengan nilai A (90)'. At the bottom left, there is a portrait of the student, and at the bottom right, a QR code for certificate validation is shown with the text 'Certificate Validation' underneath.

Sertifikat
Nomor Sertifikat : 0300/K.LPPM/KKN.51/06/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **ADINDA LAYYINATUL HASANAH**
NIM : **1917201279**
Fakultas : **Ekonomi & Bisnis Islam**
Program Studi : **Ekonomi Syariah (ESY)**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-51 Tahun 2023,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A (90)**.



Certificate Validation

Lampiran 22: Sertifikat Praktek Program Bisnis Mahasiswa (PBM)



Lampiran 23 : Sertifikat Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)



Lampiran 24 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Adinda Layyinatul Hasanah
2. NIM : 1917201279
3. Tempat/Tanggal Lahir : Depok, 16 Desember 2000
4. Alamat Rumah : Dusun Cibubuay Rt 03/03 Desa Bantarpanjang
Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap.
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Samsudin
Nama Ibu : Rinayati

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD N Bantarpanjang 04 (2006-2012)
 - b. SMP N 1 Cimanggu (2012-2016)
 - c. SMA N 1 Majenang (2016-2019)
 - d. S1 UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2019-sekarang)
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren Modern Zam zam Purwokerto
 - b. Pondok Pesantren Al Ikhlas Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Komunitas Kertas Putih Perpusakaan UIN Saizu
2. Anggota Team Jurnalistik Kemenristek Dema FEBI UIN Saizu
3. Bendahara Pemasukan Pondok Pesantren Al Ikhlas periode 2022-2023
4. Bendahara Pengeluaran Pondok Pesantren Al Ikhlas periode 2023-2024
5. Pembina Pengurus Pondok Pesantren Al Ikhlas