HUBUNGAN ANTARA *SPIRITUAL LEADERSHIP* DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM JEMUR SARI SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)

Nanang Abdullah
J71214044

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemur Sari Surabaya

Oleh :

Nanang Abdullah

J71214044

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 28 Maret 2018

Drs. H. Hamim Rosyidi, M. Si

NIP.196208241987031002

SKRIPSI

Hubungan Antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari

Yang disusun oleh
Nanang Abdullah
J71214044
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada Tanggal 12 April 2018

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Dr. Imron Sholeh, M.Pd
Nip. 195912091990021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing

Drs. H. Hamim Rosyidi, M.Si
Nip.197209271996032002

Penguji II

Dra. Hj. Siti Azizah Rahayu, M.Si
Nip. 195510071986032001

Penguji III

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip.197209271996032002

Penguji IV

Nailatin Fauziyah, S.Psi, M.Si
Nip. 197406122007102006

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bawah skripsi yang berjudul "hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya" merupakan hasil karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di universitas islam negri sunan ampel surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 28 Maret 2018

Nanang Abdullah

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NANANG ABDULLAH
NIM : J71214044
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI
E-mail address : 060896nanangabdullah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ *Sekripsi* ☐ *Tesis* ☐ *Desertasi* ☐ *Lain-lain (.....)*
yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA SPIRITUAL LEADERSHIP ~~PADA PERA~~ DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM JEMURSARI SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

INTISARI

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa dua skala yakni, *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja. Subjek penelitian berjumlah 60 orang, melalui teknik pengambilan sampling, Puposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

Kata kunci: *Spiritual Leadership*, Disiplin Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between spiritual leadership with discipline work with quantitative research methods. Which is a correlation research using data collection techniques in the form of two scales namely, spiritual leadership and discipline work. Research subjects amounted to 60 people, through sampling technique non-sampaliti sampling. The results of this study indicate that there is a relationship between spiritual leadership with discipline work for nurse of hospital Islam Jemursari Surabaya.

Keywords: Spiritual Leadership, Discipline Work

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

PERNYATAAN ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**

INTISARI ..... **xi**

ABSTRACT ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian 1

B. Rumusan Masalah 13

C. Tujuan Penelitian 13

D. Manfaat Penelitian 13

E. Keaslian Penelitian 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja 22
2. Proses Terbentuknya Disiplin Kerja 24
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 26
4. Aspek-aspek Disiplin kerja 30

B. *Spiritual Leadership*

1. Pengertian *Spiritual Leadership* 34
2. Dimensi *Spiritual Leadership* 40

C. Hubungan Antara Variabel X dan Y 49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kerangka Teoritis 50
E. Hipotesis 51
BAB III METODE PENELITIAN
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian 52
B. Variabel Dan Definisi Operasional
1. Identitas variabel 52
2. Definisi Operasional 53
C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling
1. Populasi 54
2. Sampel 54
3. Teknik Sampling 55
D. Teknik Pengumpulan Data
1. *Spiritual Leadership* 56
2. Disiplin Kerja 58
E. Validitas dan Reliabilitas
1. Uji Validitas 60
2. Uji Reliabilitas 66
F. Analisis Data 67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi dan Reliabilitas Data 68
1. Deskripsi Subjek 68
2. Deskripsi Data Subjek 70
B. Hasil Penelitian 73
1. Uji Asumsi 73
2. Uji Hipotesis Penelitian 75
C. Pembahasan 76
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 84
B. Saran 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA 86

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Nilai-nilai Altruisme 44
Tabel 2. Blue print Skala *Spiritual Leadership* Try Out 57
Tabel 3. Blue Print Skala Disiplin Kerja Try Out 59
Tabel 4. Hasil uji validitas variabel *Spiritual Leadership* 61
Tabel 5. Blue Print Skala *Spiritual Leadership* Setelah Try Out 63
Tabel 6. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja 63
Tabel 7. Blue Print Skala Disiplin Kerja Setelah Try Out 65
Tabel 8. Data Responden Berdasarkan Usia 68
Tabel 9. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 69
Tabel 10. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Usia..... 70
Tabel 11. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin 71
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Spiritual Leadership dan Disiplin Kerja.... 72
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas..... 73
Tabel 14. Hasil Uji Linieritas 74
Tabel 15. Deskriptif Statistik Disiplin Kerja dan Spiritual Leadership..... 75
Tabel 16. Deskriptif Statistik Disiplin Kerja dan Spiritual Leadership..... 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Informed Consent 90
Lampiran 2. Skala Kuesioner Penelitian Try Out 92
Lampiran 3. Skala Kuesioner Penelitian Setelah Try Out..... 98
Lampiran 4. Data Dikotomik Disiplin Kerja..... 103
Lampiran 5. Data Dikotomik *Spiritual Leadership*..... 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini, adalah proses mengglobal atau proses mendunia. Dengan demikian era globalisasi berarti zaman yang didalamnya terjadi proses mendunia. Proses mendunia ini yang terjadi sejak tahun 1980-an itu terjadi diberbagai bidang atau akses kehidupan manusia misalnya, bidang politik, sosial, ekonomi, agama, dan terutama sekali globalisasi dibidang teknologi. Dengan semakin majunya semua aspek kehidupan maka kebutuhan yang di inginkan setiap manusia akan semakin meningkat. Untuk bisa mengikuti perkembangan zaman saat ini, setiap individu dituntut untuk selalu mengembangkan skill yang dimiliki agar dapat menyusaikan pasar global di Indonesia. Di Indonesia sendiri persaingan antara sumber daya manusia sudah mulai ketat.

Ketatnya persaingan terjadi bukan hanya pada tingkatan negara, tetapi sekaligus juga merambah pada tataran organisasi kerja. Kondisi seperti ini menuntut setiap organisasi kerja di dalam negeri untuk berbenah diri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Masa yang akan datang, suatu organisasi akan dapat berkembang dan maju apabila cepat dan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, dikatakan oleh Siagian (2000)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa organisasi mereka dimasa datang tergantung pada kemampuan dalam menangani perubahan, selanjutnya juga dikatakan bahwa sebagai manajer yang menatap masa depan organisasi di abad 21, mereka tidak bisa melarikan diri dari perubahan. Hal senada juga dikatakan Siagian (2000) bahwa dimasa mendatang berbagai jenis organisasi hanya akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang pasti terjadi. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui proses terpadu dari pendidikan, latihan, dan pengembangan, demikian pula pernyataan Thoha (1986) yang menyatakan bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi akan semakin ditempatkan pada tempat yang mantap dimana dimensi manusia merupakan salah satu dari dimensi pokok dalam organisasi. Dimanapun sumber daya manusia itu berada maka kerja yang optimal sangat di perlukan.

Pemanfaatan sumber daya manusia sering diwujudkan dalam dunia kerja. Dunia kerja merupakan dunia yang dinamis karena selalu terjadi perubahan- perubahan, baik dalam proses produksi maupun kegiatan kerja, yaitu kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi kerja atau perusahaan. Perusahaan tidak dapat mengoperasikan kegiatannya apabila tidak terdapat faktor manusia, karena manusia sebagai tenaga kerja merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2001). Perhatian perusahaan terhadap faktor tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Perusahaan dalam proses produksi, harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada (Anoraga dan Suyati, 1995).

Produktivitas akan tercapai bila dalam diri karyawan terdapat perilaku produktif, yang akan berhasil bila karyawan diarahkan pada semangat untuk selalu belajar dan memperbaiki diri dalam menjalankan pekerjaan melalui berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja menurut (Anoraga, 1995) dapat diartikan sebagai suatu perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Ia juga menambahkan bahwa didalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggotanya. Terkhusus dalam sebuah instansi kesehatan yaitu rumah sakit, pelayanan yang disediakan oleh manusia, dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya.

Perkembangan dunia perumahsakitan di indonesia dewasa ini menunjukkan suatu kecenderungan peningkatan kompetisi yang kian besar. hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi rumah sakit untuk segera berbenah diri dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatannya. agar dapat berfungsi secara optimal rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan harus memiliki visi dan misi sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pedoman kegiatan, penetapan strategi yang kongkrit untuk mencapai tujuan, dan melakukan penataan terutama tata nilai yang dapat menciptakan suasana dan iklim organisasi yang kondusif (WHO, 2003). Iklim organisasi yang kondusif mutlak diperlukan oleh organisasi yang mencita citakan adanya transformasi pada efektifitas dan efisieni organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Tujuan pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas di rumah sakit tentunya tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi layanan rumah sakit tersebut. SDM keperawatan merupakan proporsi terbesar dan tenaga kesehatan lain yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualittas terhadap klien secara berkesinambungan, Koesmono (2007), menjelaskan bahwa perawat rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien. dengan demikian SDM keperawatan merupakan salah satu asset dan komponen penting dalam pelayanan rumah sakit yang memiliki kontribusi dalam menentukan baik tidaknya sebuah citra rumah sakit.

Keperawatan sebagai salah satu bagian dari SDM dirumah sakit berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit (Aditama,2002). dalam menghadapi era persaingan yang kian kompetitif dewasa ini, tuntutan loyalitas bagi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seorang perawat menjadi hal yang penting dan diperlukan oleh rumah sakit untuk dapat menampilkan kinerja dan produktivitas yang baik. untuk bisa mencapai tujuan, rumah sakit memerlukan karyawan termasuk didalamnya adalah perawat, yang memiliki produtivitas tinggi. pentingnya produktivitas ini menurut (Gupta, 2007), merupakan jantung dari analisis manajemen sumber daya manusia. oleh karena itu kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit menjadi suatu hal yang pentin, terutama yang berkaitan dengan penciptaan upaya dalam meningkatkan produktivitas pada karyawan, agar sumber daya manusia keperawatan potensial yang dimiliki organisasi dapat tetap bertahan dalamnya.

Produktivitas akan tercapai bila dalam diri karyawan terdapat perilaku produktif, yang akan berhasil bila karyawan diarahkan pada semangat untuk selalu belajar dan memperbaiki diri dalam menjalankan pekerjaan melalui berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja menurut (Anoraga 1992) dapat diartikan sebagai suatu perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Ia juga menambahkan bahwa didalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggotanya.

Menurut Doelhadi (2001) disiplin kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sifat taat kepada aturan menjadi dasar disiplin, tidak melihat baik buruknya disiplin itu, sehingga karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan-aturan dan norma- norma yang berlaku. Kedisiplinan lebih tepat jika diartikan sebagai suatu bentuk tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2000) yang menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2000) juga menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Menurut (Martoya,Susilo 2000). Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja : Motivasi, Pendidikan, Latihan, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Hukuman. Faktor pemimpin merupakan hal yang penting dalam pembentukan disiplin kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing karyawannya,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari dari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan merasa perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan.

Menurut Moeljono (2003) seorang pemimpin hendaknya mampu menjadi teladan bagi rakyat atau anak buahnya dan tidak ragu menjalankan keputusan yang telah disepakati selain itu pemimpin juga harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta berperilaku sesuai dengan kata-kata yang telah diucapkannya.

Berdasarkan konsepsi tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja bukanlah timbul begitu saja atau secara sembarangan. Disiplin kerja timbul diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, salah satu tugas dari *Leader*. Kenyataan bahwa manusia adalah makhluk yang *multidimentional*, manusia mempunyai kebutuhan biologis dan juga mempunyai kebutuhan yang bersifat rohani atau yang bersifat psikologis, tentunya disadari bahwa tiap karyawan itu mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda, sehingga peranan pemimpin itu sangat penting untuk diperhitungkan dalam rangka terciptanya disiplin kerja yang tinggi.

Leadership merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. tanpa adanya *Leadership* yang tepat dan pemberian motivasi dari atasan, maka komitmen yang di tunjukkan oleh pegawai tidak dapat mendukunng efektifitas sebuah organisasi (Brown, 2003; Angel & perry,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam Ekeland, 2005). Fry,(2005), menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah *Leadership* ditempat kerja, tidak terlepas dari sebuah nilai nilai spiritual. Oleh karena itu merupakan sebuah hal yang penting untuk menanamkan nilai moral spiritual pada seluruh karyawan. Kepuasan terkait dengan terpenuhinya kebutuhan spiritual ditempat kerja akan memberikan pengaruh yang positif pada kesehatan manusiawi dan psikologis serta dapat dijadikan sebuah pondasi penerapan *Spiritual leasership*. *Spiritual Leadership* merupakan salah satu gaya *leadership* yang menjadi alternatif pola leadership klasik. Konsep *Spiritual Leadership* dikembangkan oleh Fry (2003; 2005).

Spiritual Leadership merupakan sebuah paradigma baru dalam transformasi dan perkembangan organisasi yang didesain untuk mendorong terciptanya motivasi internal dan organisasi pembelajaran (Fry, 2005; Fry & Whitington, 2005). Pada awal teori ini dikembangkan dengan menggunakan sebuah model motivasi intrinsik yang menggabungkan adanya visi, harapan/keyakinan, dan *altruistic love*. Nilai-nilai terakomodir melalui perasaan bermakna (*calling*) dan menjadi bagian (*membership*) pada organisasi. Dampak yang diharapkan adalah terciptanya rasa spiritual pada pemimpin maupun pengikut serta terwujudnya kesejahteraan spiritual pada tingkatan individu, yang dicapai melalui terciptanya kongruensi nilai yang strategis, dan pemberdayaan tim. Penerapan akan menginspirasi dan memotivasi pekerja dalam mencapai visi dan tujuan organisasi yang didasarkan pada nilai nilai budaya organisasi, yang pada akhirnya akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat menghasilkan tenaga kerja yang memiliki motivasi dan produktivitas, maka saat itu Disiplin Kerja akan berjalan dengan baik.

Beberapa dekade terakhir ini, penguatan nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi trend perbincangan dalam kajian bisnis. Hal ini disebabkan karena berbagai praktek perusahaan atau lembaga keuangan yang tidak terpuji dan menimbulkan dampak negatif, tidak terlepas dari manajemen SDM yang jauh dari nilai-nilai Spiritual. Bahkan kinerja karyawan hanya dipacu dengan pencapaian indikator ekonomi tanpa dilandasi dengan nilai-nilai spiritual (Sulistyo, 2009).

Leadership yang diterapkan pada organisasi selama ini cenderung berorientasi pada standarisasi, formalisasi, dan sentralisasi. Model ini tidak cukup mampu mengantisipasi perubahan-perubahan dari lingkungan dan tidak mendukung kebermaknaan hidup, mengikuti "*routines of workday life"*. Sehingga banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui pekerjaannya. Di sinilah signifikansi spiritualitas dalam pekerjaan. Karena berada dalam sebuah lingkup organisasi, maka tentu ada faktor *Leadership* di dalamnya. adalah salah satu gaya *leadership* baru yang menjadi alternatif pola *leadership* klasik.

Fry (2005) berpendapat bahwa merupakan *leadership* yang menggunakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing-masing memiliki perasaan survival yang bersifat spiritual melalui keanggotaan dan keterpanggilan. masih menurut Fry, sangat diperlukan untuk sebuah perubahan dan kelangsungan dari learning organization. terdiri dari *values, attitude* dan behavior yang diperlukan untuk *intrinsic motivation* dan orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi yang tentu akan menghadapi banyak kendala, apalagi kalau tujuan organisasi tersebut memiliki misi sosial, yaitu memutus mata rantai kemiskinan, seperti organisasi sosial.

Spiritual Leadership dijelaskan oleh (Fry, 2005) adalah: Pertama, *Vision*, yaitu gambaran di masa yang akan datang secara implisit atau eksplisit dikarenakan seseorang berjuang untuk menggapai masa depan. *Vision* merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Sampai dekade 1980-an, kemampuan untuk melihat ke depan jarang digunakan pada literatur mengenai *leadership*. Dengan semakin intensifnya kompetisi global. Pendeknya jangka *development life cycles* untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi. *Vision* memiliki fungsi penting dalam memerjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk memercepat dan mengefesiensikan tindakan dari berbagai macam orang. *Vision* juga dapat mendiskripsikan perjalanan organisasi. Hal tersebut dapat memberikan semangat kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semua anggota, memberikan arti terhadap pekerjaan dan menyatukan komitmen. Dalam memobilisasikan orang, harus menyeru kepada sesuatu yang jelas, mendefinisikan tujuan dan perjalanan *vision*, merefleksikan hal yang paling cocok, membangkitkan harapan, dan kepercayaan.

Kedua, *Altruistic Love,* didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia, dan kejujuran.

Ketiga, *Hope/Faith,* adalah kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. *Hope* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya. Mereka dapat menghadapi perlawanan, pertahanan, dan penderitaan dalam mencapai tujuan. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/ tujuan/ misi organisasi yang akan dipenuhi.

Khasawneh (2011) menjelaskan bahwa nilai-nilai spiritual tersebut memfasilitasi perasaan karyawan untuk terhubung dengan yang lain sehingga memberikan perasaan kesempurnaan kehidupan batin dan rasa bahagia. Suatu perusahaan yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan menjadikan karyawan merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, karyawan akan tampil lebih baik, muncul lebih sering dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang baik di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan ingin lebih mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka.

Di dalam organisasi, kajian dan praktek spiritualitas bukanlah hal yang asing dan baru, tetapi telah menjadi kajian dan praktek rutinitas sehari-hari. Hanya saja kajian dan praktek spiritualitas yang telah berjalan selama ini berkorelasi secara langsung atau tidak dengan *leadership* yang ada di setiap organisasi. Secara konsepsional, Islam mengajarkan bahwa setiap individu adalah pemimpin dan tiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya (*kullukum ra'in wakullum masulun an-raiyyatihi*) artinya kajian dan praktek spiritualitas yang dilakukan oleh setiap individu muslim seharusnya ada hubungannya dengan *leadership* seseorang. Realitas yang terjadi ternyata konsep yang ada dalam ajaran Islam tidak serta merta menjadikan individu muslim yang ada disetiap organisasi menjadi pemimpin yang berkualitas. Pada konteks inilah diperlukan adanya pembiasaan (*habitual action*) praktek *Spiritual Leadership* yang memungkinkan terjadi simbiosis antara spiritualitas dengan *Leadership* yang melekat pada setiap individu muslim. Praktek-praktek dan nilai-nilai spiritualitas dapat diwujudkan dalam *leadership* individu maupun dalam *leadership* organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ismal Jemur Sari Surabaya, dikarenakan tempat tersebut memiliki *spiritual* yang cukup terlihat, dari kebiasaan para karyawan Rumah Sakit. Setiap pagi ada doa bersama sebelum melakukan pekerjaan, pada hari Rabu pertama ada pengajian dan Rabu selanjutnya, dalam minggu ke empat ada sholat tasbih, dan pada setiap Jum'at ada khotmil Qur'an. Data tersebut diambil dari wawancara pada salah satu biro yaitu Bimroh (Bimbingan Rohani), pada tanggal 06-11-2017. Subjek penelitian ini di lakukan pada perawat karena perawat mempunyai peranan cukup besar dalam rumah sakit, sekitar 40% tenaga keperawatan mempengaruhi kinerja sebuah rumah sakit ataupun pelayanan kesehatan secara langsung. Keperawatan merupakan garis terdepan dalam pemberi pelayanan kesehatan sangat menentukan baik buruknya citra rumah sakit, maka dari itu disiplin seorang perawat harus selalu diterapkan (Anggrawati, 2016). Belum ada penelitian serupa yang dilakukan pada rumah sakit islam jemur sari. Para peneliti rata-rata melakukan penelitian dalam peusahaan. Penelitian ini ingin membuktikan Apakah antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja terdapat sebuah Hubungan.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Islam Jemur sari Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui Apakah terdapat Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dalam penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

a. Hasil penelitian ini di harapkan memperkaya khasanah, dan memberikan informasi agar dapat mengembangkan ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan dengan Disiplin Kerja.

b. Dapat memberikan masukan teoritis mengenai Spiritual Leadership dengan Disiplin Kerja.

2. Manfaat praktis

a. Memberikan bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit untuk terus menjaga Sumber Daya Manusia yang ada agar bekerja secara maksimal.

b. Memberikaan refensi tambahan bagi Rumah Sakit untuk terus menjaga Sumber Daya Manusia yang ada agar bekerja secara maksimal.

E. Keaslian Penelitian

Memahami Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja, penelitian yang menunjukkan dua variabel tersebut sudah pernah dilakukan baik di negeri maupun di luar negeri. Untuk penelitian yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serupa atau yang mempunyai judul sama belum pernan dilakukan tapi untuk dua variabel tersebut antara variable X (*Spiritual Leadership*) dan Y (Disiplin Kerja) sudah pernah dilakukan. Penelitian ini memfokuskan pada variabel Y yaitu Disiplin Kerja pada karyawan rumah sakit, apakah terdapat Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja.

Penelittian ini mengenai *Spiritual Leadership* yaitu hubungan *Spiritual Leadership* dan Konsep Diri (*Self-Esteem* dan *Self-Efficacy*) dengan Manajemen Karir serta Produktivitas (Bestari, 2013) menghasilkan kesimpulan bahwa, *Spiritual Leadership* terbukti berhubungan positif dengan *self-esteem* karyawan Artinya, ketika nilai-niai *Spiritual Leadership* dikembangka dalam lingkungan kerja maka dapat meningkatkan *self-esteem* karyawan, *Spiritual Leadership* terbukti berhubungan positif dengan *self-esfficacy* karyawan Artinya, ketika nilai-niai kepemimpiinan spiritua dikembangka dalam lingkungan organisasi maka dapat meningkatkan *self-efficcay* karyawan.

Menurut penelitian Rahayu (2016) Kontribusi *Spiritual Leadership* terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah di kota. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Spiritual Leadership* yang dimiliki pemimpin dengan komitmen afektif karyawan melalui spiri-tualitas di tempat kerja pada karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta. Semakin tinggi *Spiritual Leadership* yang dimiliki pemimpin maka akan meningkatkan komitmen afektif karyawan Melalui spiritualitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di tempat Kerja yang Juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *Spiritual Leadership* yang dimiliki pemimpin akan menurunkan komitmen afektif karyawan melalui spiritualitas di tempat kerja yang juga semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan Rahmawaty (2016) Model *Spiritual Leadership* Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif signifikan terhadap budaya organisasi; (2) *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi; (4) budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (6) *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Thoyib, dkk (2013). Pengaruh *Spiritual Leadership*, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi sosial di Surabaya. Vol. 03. No. 01. *Spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja social worker berupa perolehan interesting yang tinggi terhadap tugas, semangat kebersamaan dengan rekan kerja, dan kemudahan memperoleh bantuan teknis dari pimpinan organisasi sosial di Surabaya. Stres kerja berpengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak signifikan terhadap kepuasan kerja seperti ketertarikannya untuk meneruskan pekerjaan fundraising, semangat kebersamaan/ team work, perolehan dukungan dari rekan kerja social worker. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja social worker pada organisasi sosial di Surabaya. Spiritual leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja Kompensasi non financial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja social worker organisasi sosial di Surabaya.

Penelitian Basit (2013) *HABITUAL ACTION* DALAM KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (*Studi Kepemimpinan Spiritual di STAIN Purwokerto*). Kepemimpinan spiritual di STAIN Purwokerto dibangun berdasarkan pada tiga hal penting yaitu: *Pertama*, adanya nilai-nilai spiritual yang dipegang teguh oleh pemimpin dan dijadikan sebagai ideologi atau keyakinan untuk memotivasi dirinya dan orang lain. Nilai-nilai spiritual yang dimaksudkan adalah nilai kebersamaan, keyakinan atau tekad yang kuat, dan taat pada aturan. *Kedua*, membangun tradisi kepemimpinan spiritual yang tercermin dalam tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mencapai visi yang ingin dicapai oleh STAIN Purwokerto. Proses pembiasaannya dilakukan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual yang diusungnya. Kemudian diimplementasikan dengan mengeluarkan program-program unggulan yang didukung dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebijakan-kebijakan strategis yang dilakukan secar intensif sehingga menjadi agenda rutin dari civitas akademika dan tenaga kependidikan serta dapat menghasilkan budaya organisasi yang sehat dan berkualitas. *Ketiga*, budaya organisasi ditumbuhkembangkan dengan cara membangun suasana yang dinamis, penuh kekeluargaan, kerjasama, terbuka dan saling menghargai baik dari sisi spiritual, intelektual dan profesional. Upayanya dilakukan dari hal-hal yang sederhana dan keseharian dengan cara memberikan pemaknaan yang mendalam sehingga dapat dijadikan sebagai penggerak menuju ke arah kemajuan.

Novalinas (2012). Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan. Hasil analisis data penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :1. Ada hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja. Semakin positif konsep diri yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi nilai disiplin kerjanya. Semakin negatif konsep diri yang dimiliki karyawan maka semakin menurun nilai disiplin kerjanya. 2. Sumbangan efektif variabel konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 8,0%. Hal ini berarti masih terdapat faktor-faktor lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja diluar variabel konsep diri seperti kepribadian, pimpinan, suasana kerja, keadaan lingkungan, kondisi ekonomi perusahaan, pekerjaan, dll. 3. Rata-rata disiplin kerja karyawan tergolong sedang. Rata-rata konsep diri karyawan tergolong tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Pribadi, Luhung & Heriena (2016) Peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karywa direktorat produksi PT krakatau steel (persero) tbk cilegon. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran terhadap disiplin kerja karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon yang ditunjukkan dengan naiknya koefisien regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif (R) yang diberikan prediktor kepada kriterium adalah sebesar 0,285 atau setara dengan 28,5% dengan taraf koefisien regresi *sig F Change* sebesar 0,000 berdasarkan kaidah $p < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan masih ada sekitar 71,5% faktor lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja.

Penelitian Andriyani, Tika & Noor Hasanudin (2014) hubungan antara motiivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X, bandung. berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan bahwa dari 25 responden pada sub variabel motivator memeiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan disiplin kerja. pada aspeng tanggung jawab, aspek kesempatan berprestasi dan aspek pengakuan memiliki hubungan dengan disiplin kerja. serta pada sub variabel hygiene memiliki hubungan positif yang cukup signifikan dengan disiplin kerja. pada aspek gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja yang memiliki hubungan dengan disiplin kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian Nofriansyah & Fajar (2016) Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia eximbank. Hasil penelitian korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,873 dengan sig 0,00 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan Indonesia Eximbank maka semakin tinggi pula perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan. Hasil kategorisasi mengenai disiplin kerja pada penelitian ini mayoritas memiliki disiplin kerja yang tergolong tinggi sebanyak 53 pegawai (53%), yaitu pegawai yang menaati peraturan seperti ketaatan pada jam masuk kerja, jam pulang kerja, frekuensi kehadiran, mengikuti prosedur dalam pengerjaan tugas, bersikap sopan santun, serta saling menghargai sesama karyawan. Terakhir, berdasarkan data penunjang penelitian yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, serta penghasilan tidak berkontribusi terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya penelitian Prestawan (2010) tentang Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asurnsi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai $\square^2$ hitung sebesar 10,745 dengan p *value* sebesar 0,030, dengan df 4 $\square^2$ tabel sebesar 9,487. Oleh karena $\square^2$hitung (10,745) > $\square^2$tabel (9,487) atau p *value* < 0,05 ($\square$) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasann kerja kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai $\square^2$ hitung sebesar 15,436 dengan p *value* sebesar 0,004, dengan df 4 $\square^2$ tabel sebesar 9,487. Oleh karena $\square^2$hitung (15,436) > $\square^2$tabel (9,487) atau p *value* < 0,05 ($\square$) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

Dari keaslian penelitian di atas, peneliti menemukan perbedaan dalam segi: metode penelitian dalam peneliitian ini menggunakan metode kuantitatif, subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah perawat di rumah sakit Islam Jemursari, dan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert.

Dengan demikian penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya sehingga keaslian penelitian dapat dipertanggung jawabkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Ravianto (1985) disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *diciplina* yang berarti "pelajaran, belajar, patuh pada guru, patuh pada atasan, patuh kepada peraturan dan hukum, mengendalikan diri, pengendalian, pengawasan". Kenyataan yang terjadi, banyak orang Indonesia yang bertingkah laku disiplin berdasarkan ketaatannya kepada atasan, orang tua, senior, atau orang yang disegani dan kurang dikaitkan dengan ketaatan pada norma. Kedisiplinan kerja diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Nitisemito, 1991).

Anoraga (1995) berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai suatu perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Ia juga menambahkan bahwa di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggotanya.

Doelhadi (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan-aturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja karyawan akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Pengertian disiplin kerja yang lain, antara lain: disiplin kerja dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang ada dimana orang berperilaku secara sadar, suatu kondisi yang teratur, bebas dari perdebatan dan perselisihan paham juga berperilaku yang baik (Moekijat, 1991).

Pembinaan disiplin sering dikaitkan pada pemberian hukuman bagi pelanggar peraturan, Greenberg dan Baron (2003) menguraikan disiplin sebagai suatu proses pemberian hukuman melalui pemberian ganjaran yang tidak menyenangkan (seperti skors tanpa dibayar) terhadap perilaku yang tidak diinginkan, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002), disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Bentuk pelatihan yang biasanya diterapkan adalah dengan memberikan imbalan seperti pujian dan kesempatan promosi atau memberikan hukuman bagi pelanggar aturan.

Lateiner dan Levine (1983) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan, sedangkan menurut Hasibuan (2000) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban terhadap peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berdasarkan atas kesadaran, kontrol diri, dan motivasi yang kuat dari karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Proses Terbentuknya Disiplin Kerja

Proses terbentuknya disiplin bermula dari pembuatan norma dalam suatu kelompok. Pembentukkan norma dalam suatu kelompok kerja bisa berlangsung dengan berbagai cara, ada yang memakai kata-kata yang diungkapkan oleh atasan atau rekan sekerja sebagai norma atau aturan dalam bekerja. Norma kelompok supaya berjalan efektif maka perlu melibatkan partisipasi anggota kelompok dalam pembentukannya. Partisipasi individu dalam pembuatan norma memungkinkan terciptanya pengertian dan kesadaran, sehingga norma kelompok dijadikan sebagai normanya sendiri. Kedisiplinan muncul

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari kesadaran tiap-tiap anggota kelompok untuk menaati aturan organisasi. Terbentuknya norma kelompok diikuti dengan sosialisasi atau pengenalan norma tersebut pada seluruh anggota kelompok, dapat dipastikan bahwa individu yang dilibatkan dalam pembuatan norma, tidak atau jarang melanggar norma-norma yang telah digariskan dalam kelompok (Walgito, 2001). Kesadaran dari tiap anggota menaati norma akan memudahkan tercapainya tujuan kelompok.

Norma telah dibentuk dan ditetapkan sejak awal terbentuknya kelompok dan norma tersebut mengalami perubahan selama periode waktu tertentu mengingat kebutuhan dan tanggung jawab yang makin meningkat. Bagi anggota organisasi yang baru bergabung biasanya diminta untuk menandatangani semacam kontrak perjanjian yang merumuskan peraturan-peraturan perusahaan dan kesediaan kedua belah pihak (individu dan organisasi) untuk menaatinya.

Timpe (2001) menyebut perjanjian antara individu dan organisasi sebagai kontrak psikologis. Kontrak psikologis yang kurang jelas menyebabkan banyak harapan organisasi dan karyawan tidak terpenuhi. Kontrak psikologis adalah suatu kesepakatan implisit antar individu dan antara individu dengan organisasi. Kontrak ini merincikan apa yang diharapkan setiap pihak agar dapat diberikan dan diterima satu sama lain. Harapan-harapan ini secara sadar atau tidak sadar dapat bersifat psikologis, sosial, ekonomis, kultural, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan. Para karyawan baru mungkin mengharapkan organisasi memenuhi kebutuhan pribadi, seperti rasa aman, stabilitas, pengawasan yang cukup, tanggung jawab yang tepat, kepuasan kerja, diterima oleh orang lain, pertumbuhan pribadi, pengakuan dan penghargaan.

Berdasarkan pandangan Walgito (2001) sebagaimana telah dijelaskan maka proses terbentuknya disiplin kerja bermula dari pembuatan norma saat awal dibentuknya kelompok, pembuatan norma tersebut melibatkan partisipasi anggota organisasi. Pelibatan anggota organisasi dalam pembuatan norma mendorong munculnya pengertian dan kesadaran untuk menjadikannya norma pribadi sehingga mau menaati aturan tanpa paksaan demi tercapainya tujuan organisasi.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2000) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

f. Sanksi atau hukuman

Berat-ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Contoh-contoh sanksi hukuman menurut Robbins (1996) dapat berupa: ancaman untuk menunda kenaikan gaji, ancaman untuk memberikan penilaian kerja yang tidak memuaskan atau menahan suatu promosi.

g. Ketegasan

Penting untuk memiliki seorang atasan yang adil, berani dan tegas untuk menindak karyawan yang telah melanggar aturan. Atasan semacam ini akan disegani dan diakui Leadershipnya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan.

Menurut Helmi (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a. Faktor kepribadian

Disiplin kerja terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dal am taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

b. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan Helmi (1996) tersebut menunjukkan bahwa faktor yang tidak berasal dari kepribadian individu dapat dimasukkan dalam faktor lingkungan. Mencakup faktor ini diantaranya adalah gaya Leadership yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya disiplin kerja akan timbul ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari perusahaan dalam melibatkan karyawan didalamnya. Faktor-faktor yang menyebabkan adanya disiplin kerja yang tinggi pada perusahaan menurut Tanajaya dan Noegroho (1995) antara lain adalah kesempatan untuk berafiliasi, waktu kerja, kesempatan untuk mendapatkan pengakuan misalnya promosi jabatan, pekerjaan yang menantang dan tanggung jawab, otonomi, prestise pekerjaan, minat pengembangan profesi atau karier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uraian pendapat yang disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti Leadership yang dijalankan atasan (teladan dan pengawasan melekat), aturan (keadilan, sanksi atau hukuman, ketegasan, waktu kerja), tujuan dan kemampuan, kepribadian, lingkungan serta hubungan kemanusiaan.

4. Aspek-aspek disiplin kerja

Lateiner dan Levine (1983) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

a. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja, dimana karyawan harus datang ke tempat kerja yang telah ditetapkan.
b. Kepatuhan terhadap peraturan, dimana karyawan harus secara tepat dalam menggunakan peralatan dan berpakaian.
c. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini orientasi pada kualitas dan kuantitas kerja merupakan ukuran kerja.
d. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik, artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

Amriany, dkk (2004) mengemukakan aspek-aspek disiplin kerja, antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kehadiran

Seseorang akan dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya.

b. Waktu kerja

Waktu kerja sebagai jangka waktu pada saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mengecek jam kerja pada kartu hadir (*check clock*) yang merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin kerja waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika bawahan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan.

d. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

e. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki oleh kelompok organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Pemakaian seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja dan dipakai secara rapi.

Saydam (1996) mengemukakan bahwa disiplin kerja akan tercermin dalam suasana sebagai berikut:

a. Rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
b. Semangat, gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
c. Rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
d. Rasa memiliki dan rasa solidaritas di kalangan karyawan
e. Efesiensi dan produktivitas para karyawan.

Berdasarkan dari beberapa hal di atas, penulis menentukan aspek-aspek disiplin kerja berdasarkan dari teori Alfred R. Lateiner dan I. E. Lavine Hapsari (1998)

a. Disiplin terhadap peraturan-peraturan

Disiplin terhadap peraturan-peraturan dapat diartikan sebagai ketaatan karyawan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan kerjanya, hal ini meliputi peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin ini dapat berupa ketaatan untuk memberitahukan bila tidak masuk kerja, berpakaian sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan ketentuan, ketaatan dalam menggunakan alat-alat perlengkapan yang ada.

b. Disiplin Waktu

Disiplin waktu dapat diberi pengertian sebagai ketaatan karyawan terhadap waktu kerja. Hal ini meliputi ketaatan karyawan terhadap jam masuk kerja, jam pulang kerja dan kehadiran di tempat kerja.

c. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab

Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab ini dapat diberi pengertian sebagai ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini meliputi ketaatan karyawan untuk mematuhi cara-cara kerja yang telah ditentukan, menerima tugas yang dibebankan dan ketaatan untuk menyelesaikan setiap tugas.

d. Menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan juga apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Hal ini diberi pengertian bahwa karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang tela ditetapkan organisasi ataupun tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja mengacu pada teori dari Alfred R. Lateiner dan I. E. Lavine Hapsari (1998) meliputi: keteraturan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketepatan waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan dalam organisasi, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

B. *Spiritual Leadership*

1. Pengertian *Spiritual Leadership*

Secara etimimologi *Leadership* berasal dari akar kata pimpin, (*Lead* inggris) yang berarti bombing atau tuntun. Kata pimpin mendapat awalan "pe" menjadi pemimpin (*Leader* inggris). Kata pemimpin tersebut ketika ditambah awalan "ke" dan akhiran "an" menjadi *Leadership* (*Leadership* inggris).

Dalam khazanah bahasa arab banyak dijumpai ungkapan yang berkaitan dengan pemimpin. Pemimpin dalam konsep islam, ada yang terambil dari ayat-ayat al-Qur'an, Hadis Nabi Muhammad saw. juga didasarkan kepada keterangan para sahabat, kemudian para ilmuan dan pemikir islam. Misalnnya ayat 30 surat al-Baqaraah yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّى جَاعِلٌ فِى ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ
قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّىٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahannya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Kemudian sabda rasullulah yang menyatakan :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya, setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinan yang di embannya. (HR. Bukhari Muslim)[1]. Adapun beberapa istilah yang dapat mewakili kata terjemah pemimpin, antara lain : *imam, ra'in, khali-fah, ulil amri, amiir, malik.*

Imam berakar dari huruf hamzah dan mim, kedua huruf tersebut mempunyai banyak arti seperti : pemimpin, orang yang diikuti, komandan pasukan, penunjuk jalan. Kata ini mengindikasikan bahwa pemimpin adalah sosok yang berada didepan, memberi komando kepada anak buah atau pengikut yang dipimpinnya. Asal konotasi istilah tersebut adalah berkaitan denga pelaksanaan shalat berjamaah. Tentu saja disini juga terkandung maksud bahwa pemimpin sholat harus berfungsi memberikan komando, menempatkan gerakan yang harus di contoh dan diikuti makmum secara etis makmum dilarang mendahlui gerakan imam.

[1] Hadist Bukhari Muslim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam perkembangan selanjutnya kata imam ini kemudian berubah menjadi ungkapan *imamah* yang dalam konteks politik diartikan dengan jabatan bagi pengganti nabi. Untuk memelihara kepentingan agama dan mengatur kepentingan dunia. Penggunaan istilah tersebut dalam sejarah lebih kental dengan aliran syi'ah dalam menyebut dan memberikan gelar terhadap pemimpin mereka. *Imamah* dalam madzab syi'ah adalah Leadership progresif dan revolusioner yang bertentangan dengan rezim rezim politik lainnya guna membimbing manusia serta membangun masyarakat di atas fondasi yang benar dan kuat, yang bakal mengarahkan menuju kesadaran, pertumbuhan dan kemandirian dalam mengambil keputusan.

Sedangkan *ra'in* secara etimologi berarti pemimpin umat, penggembala kambing, pastur. Kata tersebut dapat diartikan sebagai pemimpin yang berada di tengah tengah jamaah atau pengikutnya, bersikap merakyat, mampu memberi motivasi, membangun karsa, menggerakkan kelompok agar melakukan yang baik dan bermanfaat, tidak melakukan suatu perbuatan yang dapat menghambat dan menghalangi pencapaian tujuan yang dicita citakan. Pemanfaatan kata ra'in yang menimbulkan kesan kelembutan ini lebih tepat diletakkan pada Leadership yang memerlukan adanya unsur bimbingan dan diperlukan, misalnya perlakuan dipraktikan oleh pastor dalam membimbing umatnya, juga suatu kepala membimbing anak buahnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengingat istilah rain juga memiliki arti penggembala kambing, maka misi pemimpin adalah menjaga agar domba-dombanya tidak merusak tanaman yang dipelihara. Keluarga yang didasarkan atas perlindungan dan kasih saying berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang utama.

Adapun *khalifah* yang terdiri dari tiga huruf, yaitu, : kha ‘ lam, dan fa’, berarti menggantikan kedudukan, belakangan, dan perubanah. Pengertian Leadership juga, berkonotasi fungsional karena seorang yang angkat sebagai pemimpin yang mengemban tugas-tugas tertentu. Dalam praktinya kata khalifah mengandung arti kepala Negara dalam dinasti islam yang kemudian dikenal dengan sultan. Atas dasar itulah maka para pemimpin dinasti islam mengklaim sabagai pengganti tuhan dibumi. Karena merasa sebagai representasi Tuhan. Maka petanggung jawabnnya adalah kepada Tuhan dan tidak dapat dimintai pertanggung jawaban oleh manusia.

Sedangkan *ulil amri* diartikan sebagai pemilik urusan atau pemilik kekuasaan. Pemilik kekuasaan di sini dapat bermakna imam, ahlu al-Bait, juga berarti para penyeru ke jalan kebaikan dan pencegah ke jalan kemungkaran, bisa bermakna ahli hukum dan ahli ilmu agama yang taat kepada Alloh. Juga orang yang capable yang dikenal umat sebagai orang yang ahli dalam berbagai bidang serta mengerti kepentingan umat islam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Konsep *Spiritual Leadership* muncul sebagai sebuah paradigma baru dalam transformasi dan perkembangan organisasi yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21. *Spiritual Leadership* ini dipandang mampu menyempurnakan model-model *leadership* sebelumnya dengan cara mendasarkan visi, misi dan perilaku *leadership*-nya pada nilai-nilai ketuhanan (Tobroni, 2005). *Spiritual Leadership* adalah *leadership* yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, *Spiritual Leadership* sering disebut juga *leadership* yang berdasarkan pada etika religius.

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa *Spiritual Leadership* adalah *leadership* yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilainilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku *leadership*. Dengan kata lain, *Spiritual Leadership* merupakan *leadership* yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief, core values* dan filosofi dalam perilaku *leadership*-nya. Secara historisitas Islam, model *Spiritual Leadership* ini dapat merujuk kepada pola *leadership* yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mampu mengembangkan *leadership* yang paling ideal dan sukses dengan sifatsifatnya yang utama, yaitu *siddiq (integrity), amanah (trust)* dan *tabligh (openly, human relation)* dan *fathanah (working smart*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan kata lain, *Spiritual Leadership* adalah *leadership* yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan.

Model *leadership*-nya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Namun demikian, *Spiritual Leadership* bukan berarti *leadership* yang anti intelektual. *Spiritual Leadership* bukan hanya sangat rasional, melainkan justru menjemihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani dan kecerdasan spiritual (Tobroni, 2015).

Salah satu teori *Spiritual Leadership* yang telah berkembang saat ini adalah *Spiritual Leadership Theory* (SLT) yang diperkenalkan oleh Louis W. Fry pada tahun 2003 dan dikembangkan lagi pada tahun 2005. *Spiritual Leadership Theory* adalah suatu model *leadership* yang menggunakan model motivasi intrinsik dengan menggabungkan adanya visi (*vision*), harap an/keyakinan (*hope/faith*), dan nilai altruism (*altruistic love*) serta spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), dan kesejahteraan spiritual/ *spiritual survival* (Fry *et al*., 2005). *Spiritual Leadership Theory* ini telah banyak diterapkan secara universal di berbagai setting tempat kerja. Louis W.

2. Dimensi *Spiritual Leadership*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fry (2005) mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai berikut: *"The values, attitudes, and behaviors required to intrinsically motivate one's self and others in order to have a sense of spiritual survival through calling and membership-i.e., they experience mean ing in their lives, have a sense of making a difference, and feel understood and appreciated"*.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa *Spiritual Leadership* merupakan sebuah nilai, sikap dan perilaku *leadership* yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling* (perasaan memiliki makna) dan *membership* (perasaan dihargai dan dimengerti) sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual. Oleh karena itu, *Spiritual Leadership* ini bertujuan untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan melalui penciptaan visi dan budaya yang didasarkan pada nilai-nilai altruistik untuk menghasilkan para tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi dan produktivitas (Fry *et al*., 2005).

Model *Spiritual Leadership Theory* ini dapat digambarkan sebagai berikut: *Spiritual Leadership Theory* terdapat 3 (tiga) dimensi utama dan 6 (enam) variabel yang membentuk kerangka dasar teori ini, yaitu: (1) dimensi *leader values, attitude and behaviors* (nilai, sikap dan perilaku pemimpin), yang meliputi: *vision* (visi), *hope/faith* (keyakinan) dan *a ltruistic love*; (2) dimensi *spiritual survival*, yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meliputi: *calling* dan *membership*; dan (3) dimensi *organizational outcomes*, yaitu komitmen organisasi (Fry *et al.,* 2005).

a. Dimensi *Leader values*, *attitude* and *behavior* (nilai, sikap, dan perilaku pemimpin)

1. *Vision* (visi)

Visi adalah sesuatu yang diimpikan, keadaan yang dicita citakan, apa yang ingin di capai pada masa mendatang. visi merupakan tujuan yang inggin di capai. suatu tujuan dapat disebut sebagai visi, jika memenuhi persyaratan tertentu, yaitu :

1) visi merupakan hasil abstraksi keadaan yag dicita citakan yang ingin dicapai pada masa mendatang. karena merupakan hasil abstraksi maka bersifat lebih abstrak dan kurang kongkrit. dan hanya mengandung pernyataan umum saja, visi relatif tetap berada di benak pemimpin dan pengikut dalam wakttu yang panjang.

2) umumnya visi dilukiskan engan menggunakan kata-kata/kalimat filosofis. karena menggunakan kalimat pendek, visi mempunyai pengertian yang sangat luas dan dapat diberi isi yang berbeda dari waktu kewaktu.

3) visi memberikan aspirasi dan motivasi kepada pemimpin dan pengikut. visi yang mendorong dan menarik pemimpin dan pengikut untuk bergerak ke arah tertentu (wirawan,2003).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Visi dalam kontekstual *Spiritual Leadership* ini menunjukkan adanya tampilan kinerja (*performance*) yang ingin dicapai oleh seluruh anggota organisasi dan oleh karenanya diperlukan suatu upaya dan usaha serta strategi untuk mencapainya.

2. *Hope/faith*

Hope (harapan) didefinisikan sebagi kemampuan untuk melihat keadaan luar dari seseorang yang ada saat ini, dan menggambarkan kekuatan atas keyakinan seseorang. sedangkan kepercayaan (*faith*) merupakan sebuah pondasi dari sebuah harapann. dalam kontekstual teori ini kepercayaan dan keyakinan pada susuatu yang diharapkan dalam mencapai visi, akan tetapi belum erlihat atau masih perlu dibuktikan kebenarannya, kepercayaan dan harapan ini merupakan sebuah keyakinan, pendirian dan kepercayaan serta usaha perilaku kinerja dalam mencapi visi.

3. *Altruistic love*

Altruisme berasal dari bahasa perancis yaitu autrui yang artinya "orang lain". Istilah Altruisme diciptakan oleh augete comte, penggagas filsafat positivism. secara epistimologis, *altruisme* berarti mencintai orang lain seperti diri sendiri. sebagai sebuah doktrin etis, *altruisme* berarti melayani orang lain dengan menempatkan kepentingan orang lain di atas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepentingannya sendiri. *Altruisme* juga merupakan kehendak pengorbanan kepentingan pribadi. *Altruisme* termasuk sebuah dorongan untuk berkorban demi sebuah nilai yang lebih tinggi, entah bersifat manusiawi atau ketuhanan. Tindakan altruis dapat berupa loyalitas. kehendak altruis berfokus pada motivasi untuk menolong sesama atau niat melakukan sesuatu tanpa pamrih.

Altruisme adalah perbuatan mengutamakan orang lain dibanding diri sendiri. perbuatan ini adalah sifat murni dalam banyak budaya, dan merupakan inti dalam banyak agama. Perilaku altruistik tidak hanya berhenti pada perbuatan itu sendiri, sikap dan perilaku ini akan menjadi salah satu indikasi dari moralitas altruistik. Moralitas altruistik tidak sekedar mengandung kemurahan hati atau belas kasihan. Ia diresapi dan dijiwai oleh kesukaan memajukan sesama tanpa pamrih. Karena itu, tindakan menuntut kesungguhan dan tanggung jawab yang berkualitas tinggi (Rianto,2009).

Alltruisme love dalam kontekstual teori ini, merupakan sebuah rasa keutuhan, harmony, dan akan menjadi lebih produktif melalui perhatian, belas kasih, dan adanya penghargaan/apresiasi baik pada diri maupun orang lain. penghubung yang umum antara spiritualitas dan religi adalah nilai kasih altruistik, yaitu penghargaan atau kesetiaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap keterikatan dengan orang lain (Fry,2008). Adapun nilai nilai dalam nilai kasih altruistik dalam teori *Spiriual Leadership* ini meliputi (nilai Seperti tabel di bawah ini) :

Tabel 1

Tabel Nilai-nilai *Altruisme*

No	Nilai Altruisme	Makna
1	Kepercayaan	Kepercayaan atas karakter, kemampuan, kekuatan, dan kepercayaan pada orang lain
2	Pemaaf	Tidak mengalami beban berat atas kegagalan dalam cita cita, kecemburuan, kebencian, ataupun balas dendam
3	Integritas	Integritas merupakan suatu konsistensi akan apa yang dilakukan sesuai dengan apa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		yang dikatakan.
4	Kejujuran	Kejujuran merupakan sebuah landasan dalam bertindak dan melakukan perbuatan
5	Keteguhan hati	Keteguhan dalam pikiran dan keinginan, seperti hanya sebuah kekuatan dalam moral dan mental, untuk mempertahankan keadaan moral yang digunakan dalam menghadapi kesulitan
6	Kebaikan	Ramah dan murah hati, tenggang rasa dan simpatik terhadap perasaan maupun kebutuhan orang lain
7	Empati	Kemampuan membaca dan memahami orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		lain ketika orang lain merasa menderita dan ingin melakukan sesuatu untuk membantu penderitaan
8	Kesabaran	Menjalani segala usaha dengan sabar tanpa adanya sebuah keluhan, meskipun dalam menghadapi rintangan yang besar. Tidak pernah berhenti/berputus asa walaupun terdapat banyak hambatan
9	Kerendahan hati	Kerendahan hati, ramah, sopan, kebanggaan yang pada tempatnya, tidak cemburu dengan orang lain, tidak angkuh serta tidak membual.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dimensi *spiritual survival*, yang meliputi: *calling* dan *membership*

1. *Calling*

Calling adalah sebuah perasaan bahwa hidup seseorang itu memiliki makna dan membuat kehidupan menjadi berbeda (Fry, 2008). Upaya meningkatkan *Calling* dapat dilakukan melalui empat langkah dalam sebuah pendekatan yang dikenal sebagai fish. pertama adalah menciptakan suasana yang dapat merangsang kreativitas dan aktivitas kegiatan yang memungkinkan pegawai dapat bahagia terhadap pekerjaannya, sehingga tidak merasa waktu terbuang disana. Kedua mencitakan sebuah situasi agar karyawan dan kliennya serasa memiliki hari harinya. Ketiga, penting pula untuk memberikan pengakuan dalam melakukan pekerjaan, melalui penciptaan sebuah rasa berharga melalui sikap melayani dan sikap positif, dan keempat adalah menciptakan suasana antara pemimpin dan para pengikut seharusnya saling memperhatikan dan mendukung pada klien maupun orang lain, ketika menciptakan sebuah kondisi komunikasi yang efektif (Fry, 2005).

2. *Membership*

Membership ini merupakan sebuah rasa bahwa karyawan merasa dimengerti, dipahami dan dihargai (Fry, 2008) sikap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini memberikan kesempatan bahwa karyawan merasakan bahwa mereka merasa berharga, bernilai bagi orang lain (Kouzes & Posner, 1999). *Membership* dalam sebuah organisai dapat ditingkatkan ketika terdapat sebauh standart yang jelas dan bermakna, yang di set untuk seluruh. Pentingnnya rasa empati terhadap orang lain harus ditunjukkan satu sama lain ketika berfokus terhadap kebutuhan apa yang dilakukan. Selanjutnya organisasi memberikan perhatian terhadap lingkungan, memberikan *support*, dan bertukar informasi. Adanya *Stories* seharusnya dilakukan untuk memotivasi dan mengajarkan para pekerja sesuatu yang baru secara verbal. Selain itu perlu diberikan sebuah pengakuan secara individual bahwa individu bermakna bagi orang lain. Kuncinya adalah mengacu pada apa yang masing masing disenangi oleh individu. Meningkatkan membership berarti meyakinkan orang lain untuk merayakan secara bersama sama. Hal ini bisa dilakukan melalui acara formal maupun informal. Dan terakhir pemimpin harus memberikan contoh pada sluruh karyawan dengan menunjukkan bahwa perkataan konsisten dengan perbuatan (Kouzes & Posner, 1999 dalam Fry, 2003).

c. Dimensi *organizational outcomes*, yaitu komitmen organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen organisasi dalam konteks *Spiritual Leadership* merupakan *outcome* penerapan *Spiritual Leadership* pada level organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat atau derajat loyalitas/kedekatan karyawan terhadap organisasi.

Beberapa studi telah menyatakan pentingnya nilai-nilai spiritualitas dalam organisasi. Nilai-nilai spiritual dalam *leadership* mampu memotivasi dan menginspirasi para karyawan dalam membangun visi dan budaya organisasi serta menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan kedisiplinan.

C. Hubungan Antara *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa *Spiritual Leadership* adalah *leadership* yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilainilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku *leadership*. Dengan kata lain, *Spiritual Leadership* merupakan *leadership* yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief, core values* dan filosofi dalam perilaku *Leadership*-nya.

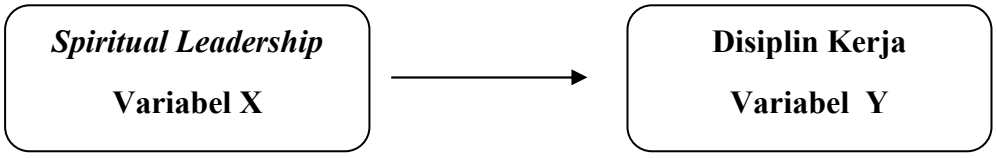
Doelhadi (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan-aturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan. Disiplin kerja karyawan akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Pengertian disiplin kerja yang lain, antara lain: disiplin kerja dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang ada dimana orang berperilaku secara sadar, suatu kondisi yang teratur, bebas dari perdebatan dan perselisihan paham juga berperilaku yang baik.

Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah *Leadership* (Kepemimpinan) (Martoyo, 2000). Banyak yang menggunakan penelitian *leadership* transaksional, penelitian tersebut lebih condong mengutamakan atasan. Penelitian ini adalah *Spiritual Leadership*, yang mana dalam loyalitas bekerja individu lebih langsung mengutamakan kepada Tuhan atau sang pencipta. Karena faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah *leadership*. Maka penelitian ini ingin mencari Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja pada perawat rumah sakit islam jemur sari.

D. Kerangka Teoritis



E. Hipotesis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah dan akan diterima jika fakta-fakta benar. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Terdapat hubungan antara variabel *Spiritual Leadership* dengan variabel Disiplin Kerja pada karyawan di Rumah Sakit Islam Jemursaari.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Jenis Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah disediakan dengan variabel-variabel yang akan diteliti dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono,2008). Sedangkan pendekatan survai adalah suatu bentuk teknik penelitian yang dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan (Zikmund, 1997). Metode pengumpulan data dengan menggunakan 2 buah skala psikologi yaitu skala *Spiritual Leadership*, dan skala Disipin Kerja pada rumah sakit islam jemur sari surabaya. Sistem penilaiannya mengacu pada skala Likert. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis product moment.

B. Variabel Dan Definisi Operasional

1. Identitas Variabel

Identifikasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah:

variabel X *(independent variable)* : *Spiritual Leadership*

variabel Y *(dependent variable)* : Disiplin Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 2002). Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam meng interpretasikan definisi untuk setiap variabel pada penelitian ini, maka definisi operasional dari penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

a. Spiritual Leadership

Merupakaan tingkat gambaran keseluruan pandangan, Suatu upaya individu berdasarkan masukan-masukan informasi untuk meningkatkan motivasi intrinsik agar membuat organisasi dalam rumah sakit semakin baik dan pelayanan yang maksimal yang diukur dengan aspek sebagi berikut:

a. *Vision* (Visi)
b. *Hope* (Harapan)
c. *Altruistic love* (Nilai altruism)
d. *Calling* (Perasaan memiliki makna)
e. *Membership* (Perasaan dihargai dan dimengerti)
f. *Organizational outcomes* (Komitmen organisasi)

b. Disiplin Kerja

Merupakaan tingkat gambaran keseluruan pandangan diri individu, dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditetapkan, dan menerjemahkan stimulus yang ada pada peerusahaan yang diukur menggunakan skala sebagai berikut:

a. Disiplin terhadap peraturan-peraturan
b. Disiplin waktu
c. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab
d. Menerima sanksi dan melanggar aturan

C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diteliti yang sedikitnya memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Islam Jemur Sari. Populasi dari penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

a) Berprofesi sebagai perawat
b) Aktif mengikuti kegiatan Islami
c) Berjenis kelamin Laki-laki dan perempuan
d) Aktif mengikuti kegiatan yang ada di Rumah Sakit
e) Tepat Waktu saat bekerja

Dengan karakteristik di atas, maka jumlah karyawan yang mempunyai spiritualitas dan Disiplin Kerja dapat dipastikan adalah 186 orang data ini diperoleh dari devisi Binroh (Bimbingan Rohani).

2. Sampel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengingat adanya keterbatasan peneliti untuk menjangkau seluruh populasi, maka peneliti hanya akan meneliti sebagian dari keseluruhan dari populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Dimana sampel ini adalah sebagian dari populasi (Azwar, 2000). Menurut Jogiyanto (2008) terdapat dua metode dalam menentukan sampel yang sesuai, yaitu pengambilan sampel berbasis pada probabilitas (pemilihan secara random) atau pengambilan sampel secara non-probabilitas (pemilihan non random).

Menurut Arikunto (2006) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 55% atau lebih tergantung dari sedikit banyaknya dari :

a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti resikonya besar,tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara non-probabilitas (pemilihan non random). Peneliti menggunakan 60 subyek dari 186, 30% dari jumlah perawat, yang bekerja pada rumah sakit islam jemur sari sebagai tenaga perawat.

3. Teknik Sampling

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui metode Insidental Sampling. Pengambilan sampel dilakukan hanya atas dasar pertimbangan penelitinya saja yang menganggap unsur-unsur yang dikehendaki telah ada dalam anggota sampel yang diambil.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa kuisioner yang disebar dan dibagikan ke calon kandidat sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan pengukuran terhadap subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa skala.

Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiyono, 2006). Skala yang akan digunakan untuk kuisioner tersebut adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan dan Kuncoro, 2011).

1. Spiritual Leadership

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala *Spiritual Leadership*, dimana data-data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan metode skala likert yang berisikan mengenai aspek-aspek *Spiritual Leadership*. Skala ini memodifikasi dari penelitian sebelumnya yaitu dari Lois W Fry 2005. Pada skala ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

subyek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable* dan respon dari skala ini akan bergerak dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Skor dari pernyataan *favorable* akan bergerak dari 1 sampai 4. Dimana skor tersebut adalah sebagai berikut :

a) Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 4
b) Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 3
c) Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 2
d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 1

Sedangkan untuk skor dari pernyataan yang *unfavorable* akan bergerak dari 4 sampai 1dengan bobot nilai sebagai berikut :

a) Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 1
b) Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 2
c) Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 3
d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 4

Tabel. 2

***Blue prin* Skala Spiritual Leadership Try Out**

No	Aspek	Indikator	F	UF
1	Visi	Mampu mendifinisikan tujuan organisasi	1,2,3,26	4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2	Hope / Faith	Menggambarka harapan dan keyakinan pada tujuan organisasi	5,6 8,9	7
3	Altruistik Cinta	Kebutuhan akan keutuhan dan keharmonisan dalam organisasi	10, 11, 13, 15,	14, 12
4	Calling	Mampu memakni sebuah tindakan dalam organisasi	16, 17, 18, 27	
5	Keanggotaa	Kebutuhan akan perasaan untuk dipahami dan dihargai	21, 20, 21, 28	19, 22
6	Komitmen Organisasi	Memiliki kesetiaan/ketertarika terhadap organisasi	23, 24, 25, 29,	30

2. Disiplin Kerja

Persepsi harga akan diukur dengan menggunakan skala Disiplin Kerja yang akan dikembangkan dengan menggunakan skala likert. Skala ini akan berisikan mengenai seberapa besar Disiplin Kerja yang dimilki pegawai Rumah Sakit Islam Jemursari. Skala ini memodifikasi dari penelitian sebelumnya oleh Ahmad Insan Kamil, 2014. Pada skala ini subyek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang *Favorable* dan pernyataan yang *Unfavorable* dan respon dari skala ini akan bergerak dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Skor dari pernyataan favorable akan bergerak dari 1 sampai 4. Dimana skor tersebut adalah sebagai berikut :

a) Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 4
b) Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 3
c) Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 2
d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 1

Sedangkan untuk skor dari pernyataan yang unfavorable akan bergerak dari 4 sampai 1dengan bobot nilai sebagai berikut :

a) Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 1
b) Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 2
c) Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 3
d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 4

Tabel. 3

Blue Prin Skala Disiplin Kerja Try Out

No	Aspek	Indikator	F	UF	
1	Disiplin terhadap peraturan	Bekerja sesuai peraturan	1	21	
		Pakaian atau seragam kerja	2,3, 4	-	6
		Ijin tidak masuk kerja	5	-	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2	Disiplin waktu	Hadir dan pulang pada waktu yang ditentukan	6,7, 13	24	
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8	22	11
		Memanfaatkan waktu istirahat dengan teratur	9, 10, 11, 12	23	
3	Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab	Bersedia melaksanakan tugas dengan tanggung jawab	14	25	
		Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	15, 16	26	7
		Menjaga bahan dan peralatan kerja	29, 30	-	
4	Menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan juga apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan	Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut	17, 18	27,28	
		Tidak merasa tertekan dengan sanksi hukuman di rumah sakit	19, 20	-	6
Jumlah					30

E. Validitas Dan Reliabilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan dilakukannya uji coba alat ukur ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan tepat apa yang ingin diukur dan seberapa jauh alat ukur menunjukkan kecermatan atau ketelitian pengukuran dengan kata lain dapat menunjukkan keadaan sebenarnya (Azwar, 2005). Hal – hal yang akan dilakukan untuk menguji alat ukur ini adalah :

1. Uji validitas

   Alat ukur Spiritual Leadership dan Disiplin Kerja diuji validitasnya dengan menggunakan Software SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows release 16,0. Validitas menyatakan derajat kesesuaian antara kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dengan kondisi dilapangan. Penilaian kevalitan dan masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation masing-masing butir pertanyaan (Azwar, 2005). Biasanya digunakan batasan corrected item-total correlation > 0.30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya bedanya dianggap memuaskan, item yang memiliki harga corrected item-total correlation kurang dari 0.30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Validitas suatu instrument dapat dilihat dari hasil SPSS 16.00 for windows dengan korelasi product moment

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel Spiritual Leadership

Tabel. 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil uji validitas variabel Spiritual Leadership

No Item	Total Item Correlation	Standart Normal	Keterangan
1	0,739	0,30	VALID
2	0,726	0,30	VALID
3	0,713	0,30	VALID
4	0,695	0,30	VALID
5	0,859	0,30	VALID
6	0,974	0,30	VALID
7	0,573	0,30	VALID
8	0,474	0,30	VALID
9	0,389	0,30	VALID
10	0,474	0,30	VALID
11	0,474	0,30	VALID
12	0,040	0,30	TIDAK VALID
13	0,165	0,30	TIDAK VALID
14	0,746	0,30	VALID
15	0,332	0,30	VALID

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

16	0,474	0,30	VALID
17	0,474	0,30	VALID
18	0,974	0,30	VALID
19	0,184	0,30	TIDAK VALID
20	0,821	0,30	VALID
21	0,919	0,30	VALID
22	0,635	0,30	VALID
23	0,233	0,30	TIDAK VALID
24	0,974	0,30	VALID
25	0,974	0,30	VALID
26	0,974	0,30	VALID
27	0,799	0,30	VALID
28	0,904	0,30	VALID
29	0,974	0,30	VALID
30	0,737	0,30	VALID

Dari paparan pada tabel diatas, dapat kita ketahui nilai aitem valid yang berjumlah dari Skala Spiritual Leadership terdapat 26 aitem yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

valid yaitu aitem nomer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30. Dari 30 aitem tersebut kemudian disusun dijadikan sebagai skala penelitian Spiritual Leadership.

Tabel. 5

Blue Print Skala *Spiritual Leadership* Setelah Try Out

No	Aspek	Favorable	Unvaforable	jumlah
1	Visi	1,2,3, 22	4	5
2	Hope / Faith	5,6 8,9	7	5
3	Altruistik Cinta	10,11,13,	12	4
4	Calling	14,15, 16, 23	-	4
5	Keanggotaa	18,17,24	19	4
6	Komitmen Organisasi	20, 21,25,	26	4
Jumlah		21	5	26

Tabel. 6

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

No	Total Item Correlation	Standart Normal	Keterangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aitem			
1	0,646	0,30	VALID
2	0,565	0,30	VALID
3	0,634	0,30	VALID
4	0,516	0,30	VALID
5	0,386	0,30	VALID
6	0,726	0,30	VALID
7	0,613	0,30	VALID
8	0,349	0,30	VALID
9	0,374	0,30	VALID
10	0,145	0,30	TIDAK VALID
11	0,427	0,30	VALID
12	0,450	0,30	VALID
13	0,397	0,30	VALID
14	0,771	0,30	VALID
15	0,707	0,30	VALID

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

16	0,720	0,30	VALID
17	0,679	0,30	VALID
18	0,628	0,30	VALID
19	0,747	0,30	VALID
20	0,217	0,30	TIDAK VALID
21	0,310	0,30	VALID
22	0,385	0,30	VALID
23	0,233	0,30	TIDAK VALID
24	0,211	0,30	TIDAK VALID
25	0,310	0,30	VALID
26	0,279	0,30	TIDAK VALID
27	0,205	0,30	TIDAK VALID
28	0,127	0,30	TIDAK VALID
29	0,142	0,30	TIDAK VALID
30	0,286	0,30	TIDAK VALID

Dari paparan pada tabel diatas, dapat kita ketahui nilai aitem valid yang berjumlah 22 aitem, diantaranya nomer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22 dan 25. Dari 30 aitem yang valid ini akan disusun lagi dan kemudian dijadikan skala penelitian Disiplin Kerja.

Tabel. 7

Blue Print Skala Disiplin Kerja Setelah Try Out

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Disiplin terhadap peraturan	1 2,3,4 5	19	6
2	Disiplin waktu	6,7,12 8 9, 10, 11	20	8
3	Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab	13 14,15	21	4
4	Menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan juga apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan	16, 17 18	-	3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jumlah		18	3	21

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan keajegan atau konsistensi alat ukur yang bersangkutan bila ditetapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2000). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi butir–butir pernyataan tes dalam menjalankan fungsi ukurnya bersama–sama.

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yang mana prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan tes pada sekelompok individu sebagai subyek. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2000).

Teknik yang digunakan pada uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik koefisien Alpha Cronbach (α). Untuk menguji reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 for Windows. Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbatch Alpha > 0,60. Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan realibitias dengan cronbach's alpa 0,8 atau diatasnya adalah baik.

F. Analisis Data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan analisis dengan pendekatan statistic. Pengujian hipotetis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi sederhana menggunakan progam SPSS versi 16.0 for windows.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi dan Reliabilitas Data

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek yakni perawat di Rumah Sakit Islam Jemusari Surabaya, yang berlokasi di Jl. Raya Jemur Sari, Jemur Wonosari, Wonocolo, Kota Surabaya. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai gambaran sampel berdasarkan usia dan jenis kelamin.

a. Responden Berdasarkan Usia

Peneliti mengelompokkan data responden berdasarkan usia untuk mengetahui usia berapakah yang menjadi responden terbanyak pada penelitian ini. Dari hasil penyebaran skala terdapat 5 rentang usia responden, diantaranya 24, 25, 26, 27 dan 28 tahun. Berikut gambaran umum subjek penelitian berdasarkan usia:

Tabel. 8

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
24	10	17%
25	15	25%
26	14	23%
27	16	27%
28	5	8%
Total	**60**	**100%**

Berdasarkan Tabel 9, dapat memberikan penjelasan bahwa data responden berdasarkan usia dari 60 responden menjadi subjek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian dari usia terendah yaitu 24 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase 17%. Usia 25 tahun sebanyak 15 responden dengan presentase 25%. Usia 26 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase 23%. Usia 27 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase 27%. Usia 28 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase 8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 27 tahun.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti mengelompokkan data responden berdasarkan jenis kelamin untuk mendapatkan manakah jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin. Berikut adalah gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel. 9

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	23	38,33%
Perempuan	37	61,66%
Total	**60**	**100%**

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 60 responden yang menjadi subjek penelitian, diperoleh 23 responden laki – laki dengan persentase 38,33% dan 37 jumlah responden perempuan dengan persentase 61,66%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Deskripsi Data Subjek

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata – rata, standart deviasi, varians dan lain – lain. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* (SPSS) dapat diketahui skor rata – rata *(mean)* dan standart deviasi dari jawaban subjek terhadap skala ukur sebagai berikut:

a. Berdasarkan Usia Responden

Tabel. 10

Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	N	Rata – Rata	Std. Dev
Spiritual Leadership	24	10	69,40	1,43
	25	15	68,13	2,90
	26	14	68,29	2,46
	27	16	66,44	6,02
	28	5	67,00	2,12
Disiplin Kerja	24	10	64,30	1,49
	25	15	62,87	2,69
	26	14	59,93	3,56
	27	16	63,06	3,62
	28	5	60,80	2,86

Dari tabel 11 dapat diketahui pada variabel *Spiritual Leadership* nilai rata – rata tertinggi ada pada responden berusia 24 tahun dengan nilai rata – rata 69,40. Sedangkan nilai rata – rata terendah adalah responden yang berusia 27 tahun dengan nilai rata–rata 66,44.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga bisa disimpulkan bahwa responden yang berusia 24 tahun memiliki *Spiritual Leadership* yang lebih tinggi.

Pada variabel Disiplin Kerja nilai rata – rata tertinggi ada pada responden yang berusia 24 tahun dengan nilai rata-rata 64,30. Sedangkan nilai rata – rata terendah adalah responden yang berusia 28 tahun dengan nilai rata – rata 60,80. Sehingga bisa disimpulkan bahwa responden yang berusia 24 tahun memiliki Disiplin Kerja yang lebih tinggi.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel. 11

Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	N	Rata – Rata	Std. Dev
Spiritual Leadership	Perempuan	37	68,41	2,53
	Laki-Laki	23	66,91	5,12
Disiplin Kerja	Perempuan	37	62,03	3,03
	Laki-Laki	23	62,74	3,82

Dari Tabel 12, dapat diketahui banyaknya data dari kategori jenis kelamin diperoleh 37 responden Perempuan dan 23 responden perempuan. Pada variabel *Spiritual Leadership* nilai rata – rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai rata – rata 68,41. Pada variabel Disiplin Kerja nilai rata – rata tertinggi ada pada responden laki – laki dengan nilai rata – rata 62,74. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden perempuan memiliki *Spiritual Leadership* yang tinggi dibanding laki – laki. Selain itu, responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

laki – laki memiliki Disiplin Kerja yang lebih tinggi dibanding perempuan.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach.* Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0, uji reliabilitas ini dilakukan berdasarkan item valid.

Tabel. 12

Hasil Uji Reliabilitas *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja

Variabel	*Cronbach Alpha*	Jumlah Aitem
Spiritual Leadership	0,865	26
Disiplin Kerja	0,813	21

Hasil tabel 13. uji reliabilitas variabel *Spiritual Leadership* diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,865 maka reliabilitas alat ukur adalah baik, pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,813 maka reliabilitas alat ukur adalah baik. Semua variabel memiliki reliabilitas yang baik, artinya aitem - aitem sangat reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefesien reliabilitas > 0,60. Hal ini sesuai dengan pendapat Sevilla (1993) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Reliabilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang <0.60 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,8 atau diatasnya adalah baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitias Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Distribusi sebaran yang normal menyatakan bahwa subjek penelitian dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tidak normal maka dapat disimpulkan bahwa subjek tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasi. Uji normalitas sebaran pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 16.0. Hasil pengujian normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel. 13

Hasil Uji Normalitas

One sample Kolmogorov - Smirnov Test	**Spiritual Leadership**	**Disiplin Kerja**
N	60	60
Kolmogorov-Smirnov Z	1,65	1,38
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,009	0.045

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh hasil untuk skala variabel *Spiritual Leadership* 1,65 > 0,05; kemudian untuk skala variabel Disipllin Kerja sebesar 1,38 > 0,05. Karena nilai signifikansi pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semua skala tersebut lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model ini memenuhi asumsi uji normalitas.

b. Uji Lineritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat berupa garis lurus yang linier atau tidak. Pada penelitian ini uji linieritas menggunakan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for window* versi 16.0. Hasil pengujian lineritas data dengan bantuan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for window* versi 16.0 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel. 14

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	*R Square*	F	Keterangan
Spiritual Leadership * Disiplin Kerja	0,408	0,433	0,753	Linier

Hasil tabel 15. uji linearitas data antara variabel *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja diatas diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,408 ≥ 0.05, maka data variabel antara *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang linier (Hadi, 1983). Berdasarkan hasil uji asumsi data yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran variabel *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja, semuanya dinyatakan linier. Hal ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki syarat untuk untuk dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

2. Uji Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara variabel kekuatan karakter dengan kebahagiaan maka harus diuji dengan analisis *product moment* dengan bantuan program SPSS *for windows versi* 16.0.

Tabel. 15

Deskriptif Statistik Disiplin Kerja dan *Spiritual Leadership*

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	62,30	3,34	60
Spiritual Leadership	67,83	3,77	60

Dari tabel 16, memberikan informasi tentang mean standar deviasi, banyaknya data dari variabel-variabel independen dan dependent. Rata-rata nilai mean dengan jumlah subjek N=60, pada variabel Disiplin Kerja adalah 62,30 dan standar deviasi 3,34. Kemudian rata-rata nilai mean dengan jumlah subjek N=60, pada variabel *Spiritual Leadership* adalah 67,83 dan standar deviasi 3,77.

Tabel. 16

Korelasi antara Disiplin Kerja dan *Spiritual Leadership*

Variabel	Nilai Korelasi	Sig.
Disiplin Kerja dengan *Spiritual Leadership*	0,408	0,001

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tabel 17. Korelasi, memuat hubungan antara skor Disiplin Kerja dan *Spiritual Leadership*. Sehingga tabel 17 tersebut diperoleh besarnya korelasi 0,408. Dengan signifikansi 0,001. Karena signifikansi < 0,05, maka Ha diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data menunjukkan bahwa Hipotesis yang berbunyi *Spiritual Leadership* berhubungan dengan Disiplin Kerja, menunjukkan besarnya korelasi 0,408 dengan nilai signifikansi 0.001. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 berarti hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemur Sari.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibun (2000), yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja di pengaruhi oleh *leadership* (Kepemimpinan) yang dalam penelitian ini adalah *Spiritual Leadership*. Karena untuk mendorong rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang di berikan maka *Spiritual Leadership*-nya sangat berpengaruh.

(Martoya,Susilo 2000). Berpendapat juga bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seseorang pekerja (perawat) adalah leadership yang telah dikembangkan oleh Fry (2005) menjadi *Spiritual Leadership*.

Didukung dengan penelitian (Hasanah, nur 2014) Hasil penelitian mengungkapkan Temuan penelitian menunjukan bahwa variabel *Spiritual*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Leadership kepala sekolah memberikan sumbangan sebesar 51,5% terhadap disiplin kerja guru, sedangkan sisanya 48,5 dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya semakin baik *Spiritual Leadership* kepala sekolah, maka kepala sekolah akan menerapkan nilai-nilai, moral dan perilaku teladan dengan baik, sehingga disiplin kerja guru pun akan semakin tinggi. Temuan penelitian ini pun diperkuat oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syukri (2012) yang menyimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Selain itu, dikuatkan pula oleh penelitian Yoiz Shofwa (2012) yang menyimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* seorang pemimpin, memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja bawahan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki spiritual leadership yang baik, agar dapat menerapkan nilai-nilai dan perilaku teladan yang baik sehingga dapat mempengaruhi guru agar memiliki kesadaran dalam menerapkan disiplin kerja yang baik. Seperti halnya dalam Rumah Sakit Islam jemursari pemimpin harus mempunyai *Spiritual Leadership* yang tinggi untuk menjadi contoh kepada bawahan terkhusus untuk Perawat sehingga Disiplin Kerja pun berjalan dengan baik. Hal tersebut sangat mendukung hipotesis penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja.

Penelittian ini mengenai *Spiritual Leadership* yaitu hubungan *Spiritual Leadership* dan Konsep Diri (*Self-Esteem* dan *Self-Efficacy*) dengan Manajemen Karir serta Produktivitas (Bestari, 2013) menghasilkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesimpulan bahwa, *Spiritual Leadership* terbukti berhubungan positif dengan *self-esteem* karyawan Artinya, ketika nilai-niai *Spiritual Leadership* dikembangka dalam lingkungan kerja maka dapat meningkatkan *self-esteem* karyawan, *Spiritual Leadership* terbukti berhubungan positif dengan *self-esfficacy* karyawan Artinya, ketika nilai-niai kepemimpiinan spiritua dikembangka dalam lingkungan organisasi maka dapat meningkatkan *self-efficcay* karyawan.

Menurut penelitian Rahayu (2016) Kontribusi *Spiritual Leadership* terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah di kota. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Spiritual Leadership* yang dimiliki pemimpin dengan komitmen afektif karyawan melalui spiri-tualitas di tempat kerja pada karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta. Semakin tinggi *Spiritual Leadership* yang dimiliki pemimpin maka akan meningkatkan komitmen afektif karyawan Melalui spiritualitas di tempat Kerja yang Juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *Spiritual Leadership* yang dimiliki pemimpin akan menurunkan komitmen afektif karyawan melalui spiritualitas di tempat kerja yang juga semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan Rahmawaty (2016) Model *Spiritual Leadership* Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Spiritual*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Leadership berpengaruh secara positif signifikan terhadap budaya organisasi; (2) *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi; (4) budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (6) *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Thoyib, dkk (2013). Pengaruh *Spiritual Leadership*, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi sosial di Surabaya. Vol. 03. No. 01. *Spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja *social worker* berupa perolehan interesting yang tinggi terhadap tugas, semangat kebersamaan dengan rekan kerja, dan kemudahan memperoleh bantuan teknis dari pimpinan organisasi sosial di Surabaya. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja seperti ketertarikannya untuk meneruskan pekerjaan fundraising, semangat kebersamaan/ team work, perolehan dukungan dari rekan kerja *social worker*. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *social worker* pada organisasi sosial di Surabaya. *Spiritual Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja Kompensasi non financial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja *social worker* organisasi sosial di Surabaya.

Penelitian Basit (2013) Habitual Action Dalam Kepemimpinan Spiritual (Studi Kepemimpinan Spiritual di Stain Purwokerto). Kepemimpinan spiritual di Stain Purwokerto dibangun berdasarkan pada tiga hal penting yaitu: Pertama, adanya nilai-nilai spiritual yang dipegang teguh oleh pemimpin dan dijadikan sebagai ideologi atau keyakinan untuk memotivasi dirinya dan orang lain. Nilai-nilai spiritual yang dimaksudkan adalah nilai kebersamaan, keyakinan atau tekad yang kuat, dan taat pada aturan. Kedua, membangun tradisi kepemimpinan spiritual yang tercermin dalam tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mencapai visi yang ingin dicapai oleh Stain Purwokerto. Proses pembiasaannya dilakukan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual yang diusungnya. Kemudian diimplementasikan dengan mengeluarkan program-program unggulan yang didukung dengan kebijakan-kebijakan strategis yang dilakukan secar intensif sehingga menjadi agenda rutin dari civitas akademika dan tenaga kependidikan serta dapat menghasilkan budaya organisasi yang sehat dan berkualitas. Ketiga, budaya organisasi ditumbuhkembangkan dengan cara membangun suasana yang dinamis, penuh kekeluargaan, kerjasama, terbuka dan saling menghargai baik dari sisi spiritual, intelektual dan profesional. Upayanya dilakukan dari hal-hal yang sederhana dan keseharian dengan cara memberikan pemaknaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendalam sehingga dapat dijadikan sebagai penggerak menuju ke arah kemajuan.

Novalinas (2012). Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan. Hasil analisis data penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1. Ada hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja. Semakin positif konsep diri yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi nilai disiplin kerjanya. Semakin negatif konsep diri yang dimiliki karyawan maka semakin menurun nilai disiplin kerjanya. 2. Sumbangan efektif variabel konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 8,0%. Hal ini berarti masih terdapat faktor-faktor lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja diluar variabel konsep diri seperti kepribadian, pimpinan, suasana kerja, keadaan lingkungan, kondisi ekonomi perusahaan, pekerjaan, dll. 3. Rata-rata disiplin kerja karyawan tergolong sedang. Rata-rata konsep diri karyawan tergolong tinggi.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Pribadi, Luhung & Heriena (2016) Peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karywa direktorat produksi PT krakatau steel (persero) tbk cilegon. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran terhadap disiplin kerja karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon yang ditunjukkan dengan naiknya koefisien regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif (R) yang diberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prediktor kepada kriterium adalah sebesar 0,285 atau setara dengan 28,5% dengan taraf koefisien regresi sig F Change sebesar 0,000 berdasarkan kaidah p < 0,05. Hal tersebut menunjukkan masih ada sekitar 71,5% faktor lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja.

Penelitian Andriyani, Tika & Noor Hasanudin (2014) hubungan antara motiivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X, bandung. berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan bahwa dari 25 responden pada sub variabel motivator memeiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan disiplin kerja. pada aspeng tanggung jawab, aspek kesempatan berprestasi dan aspek pengakuan memiliki hubungan dengan disiplin kerja. serta pada sub variabel hygiene memiliki hubungan positif yang cukup signifikan dengan disiplin kerja. pada aspek gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja yang memiliki hubungan dengan disiplin kerja.

Penelitian Nofriansyah & Fajar (2016) Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia eximbank. Hasil penelitian korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,873 dengan sig 0,00 (p < 0,05), artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan Indonesia Eximbank maka semakin tinggi pula perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan. Hasil kategorisasi mengenai disiplin kerja pada penelitian ini mayoritas memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disiplin kerja yang tergolong tinggi sebanyak 53 pegawai (53%), yaitu pegawai yang menaati peraturan seperti ketaatan pada jam masuk kerja, jam pulang kerja, frekuensi kehadiran, mengikuti prosedur dalam pengerjaan tugas, bersikap sopan santun, serta saling menghargai sesama karyawan. Terakhir, berdasarkan data penunjang penelitian yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, serta penghasilan tidak berkontribusi terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, peneliti menemukan perbedaan dalam segi subjek, dari penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian di Rumah sakit Islam Jemursari dengan Variabel *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Diperoleh besarnya korelasi 0,408. Dengan signifikansi 0,001. Karena signifikansi < 0,05, maka Ha diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Spiritual Leadership* dengan Disiplin Kerja.

Hipotesis penelitian dapat diterima yakni terdapat hubungan antara *Spiritual Leadersship* dengan Disiplin Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Kepada Kepala Managemen

   Hendaknya para Managemen terus meningkatkan Spiritual Leadership agar tingkat disiplin semakin baik juga.

2. Kepada Peneliti Lainnya

   Penelitian ini masih sangat terbatas variabel, yang digunakan hanya dua variabel sehingga analisis yang diperoleh kurang mendalam. Untuk peneliti selanjutnya, dapat memperbanyak jumlah Variabel agar analisis dan kajiannya semakin banyak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian selanjutnya dapat meneliti juga faktor – faktor lain seperti Motivasi, Pendidikan, Latihan, Kesejahteraan, Hukuman. serta faktor dari kelompok yang mempengaruhi Disiplin Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sebaiknya dalam penelitian selanjutnya menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksperimen agar dapat menggali lebih dalam lagi tentang *Spiritual Leadership* dan Disiplin Kerja.

Penelitian selanjutnya hendaknya tidak hanya menggunakan skala likert saja dalam metode pengambilan datanya, seperti yang digunakan dalam penelitian ini, namun bisa menggunakan skala Gutman agar mendapatkan jawaban tegas dari kemampuan dan sikap responden dalam mengukur keputusan pembelian. Serta bisa digunakan pula wawancara dalam pengambilan data responden untuk memungkinkan memperoleh jawaban yang lebih mendalam.

Peneliti Selanjutnya bisa memperdalam lagi mengenai Aspek jenis kelamin karena dalam penelitian ini *Spiritual Leadership* yang tinggi adalah perempuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Andriyani. (2014). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan bagian Iklan PT. X, Bandung*. Jurnal Psikologi

Anoraga, P. dan Suyati, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Dunia Pustaka Jaya.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia :Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta : Liberty.

Azwar. (2014). *Reabilitas dan validitas edisi IV*. Pustaka pelajar (Anggota IKAPI). Yogyakarta.

Azwar. (2015). *Dasar-Dasar Psikometri Edisi Ii*. Pustaka pelajar (Anggota IKAPI). Yogyakarta.

Bestari. (2013). *Hubungan Kepemimmpinan Spiritual dan Konsep Diri (Self esteem dan Self Efficacy dengan Manajemen Karir serta Produktivitas)*. Skripsi fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret.

Bestari,(2013). Hubungan Leadership spiritual dan Konsep Diri (Self-Esteem dan Self-Efficacy) dengan Manajemen Karir serta Produktivitas.

Basit (2013) HABITUAL ACTION DALAM KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (Studi Kepemimpinan Spiritual di STAIN Purwokerto).

Brown, B. (2003). *Employees' organizational commitment and their perception of supervisors relations-oriented and ask-oriented leadership behaviors.* www.scholar.lib.vt.edu diperoleh tanggal 17 Januari 2009

Doelhadi, E.M. (2001). *Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*. Insan. Vol. 3. No. 1

Ekeland, A. (2005). *The relationships among affective organizational commitment transformational leadersip style, and organizational effectiveness within the corps of cadets at texas A&M University.*

Fanani, A. Z. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan Islam.* Surabaya: Uin Sunan Ampel Pres

Fry, Louis W., *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, Pergamon, The Leadership Quarterly 14, 2003.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fry, L. W (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*. The Leadrship Quarterly.

Fry, Louis W; Vitucci, Steve; Cedillo, Marie. (2005). *Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement and Establishing a Baseline*. Leadership Quarterly, 16 (5), 835-863.

Fry, et al. (2007). *Transforming city government through spiritual leadership: measurement and establishing a baseline*.

Fry, L. W. (2008). *Spiritual Leadership: state-of-the-art and future directions for theory, research, and practice* Hal 48

Gupta. Anviti, (2007). *Organizational commitment-basic concepts & recent developments.*

Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*

Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM

Helmi, A.F. (1996). *Disiplin kerja*. Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada, 4 (2). 32-42.

Kerlinger, Fred N. 2002. *Asas-asas Penelitian Behaviour*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Koesmono. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Vaiabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*

Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru.

M. Thoha. (1986). *Perilaku Organisasi:Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta

Moekijat. 1991. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nofriansyah. (2016). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank*. Jurnal Psikologi.

Novalinas (2012). Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan.

Nitisemito, Alex S. (1991). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jakarta.: Ghalia Indonesia.

Rahayu (2016). *Kontribusi Spiritual Leadership terhadap Komitmen Afektif melalui Spiritualitas di tempat kerja pada Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta*. PSIKOLOGIKA VOL. 21 NO. 1 TAHUN 2016.

Rahmawaty (2016). Model Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati.

Ravianto. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. Seri: IV. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Rianto, F. (2009) . *Altruisme dalam beberapa perspektif.*

Riduwan, Kuncoro. (2011). *Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (peth analysis).* Bandung: Alfabeta

Samsudin, S. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Aneka Cipta.

Anoraga, P. 1995. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siagian, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sulistyo, Heru. (2009). *Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. EKOBIS, 10 (2), 311-321.

SPMKK. www.jmpk-online.net. Diperoleh tanggal 03 Januari 2009.

Timpe, D. 1989. *Kinerja* (Terjemahan: FX. Budiyanto). Jakarta: Erlangga.

Tobrani, *The Spiritual Leadership*, (Malang: UMM Press, 2005).

Tobroni. (2015). *Spiritual Leadership: A Solutions of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia*. British Journal of Education, 3 (11), 40-53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Thayib. (2013). *Pengaruh , Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi sosial di Surabaya*. Vol. 03, No. 01, 2013.

Pribadi, Luhung & Heriena (2016) Peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karywa direktorat produksi PT krakatau steel (persero) tbk cilegon.

Progam SPSS versi 16.0 for windows.

Prestawan (2010) Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asurnsi Jiwa Bersama Bumi putera Surakarta.

WHO. (2003). *Organisasi pelayanan kesehatan*. Disampaikan pada pelatihan .

Zikmund, W. G. 1997. *Business Research Methods*. Fifth Edition New York: The Dryden Press Harcourt Brace College Publisher.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id