

Open access available: ekobima@plb.ac.id

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PASCA PANDEMI COVID – 19

Reki Apriadi^{1,*}, Aa Willy Nugraha², Bakti Wulandari³

¹Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Indonesia

² Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ruzhan, Tasikmalaya, Indonesia

³Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia
apriadireki12@gmail.com

Info Artikel	Abstract
Sejarah Artikel: Diterima desember 2023 Disetujui desember 2023 Dipublikasikan desember 2023	<i>The purpose of this reseach were to determine: (a) Motivation, Discipline of Spiritual Intelligence and Employees productivity, (b) How the influence of Motivation, Discipline and Spiritual Intelligence on Employees productivity together. (c) How is the effect of motivation, discipline and spiritual intelligence on employees productivity partially at PT PLN (Persero) Tasikmalaya City and Tasikmalaya Regency. The research method used is the census method. The study found that: (a) The motivation variable is in the good category, and discipline, spiritual intelligence and employee employees productivity are in the very good category. (b) Together, there is a significant influence between motivation, discipline, spiritual intelligence on employee employees productivity. (c) Partially there is a significant positive effect between motivation, discipline, spiritual intelligence on employees productivity.</i>
Keyword: <i>Discipline¹ Employees² productivity Motivation³</i>	

PENDAHULUAN

Pada tanggal 2 Maret 2020 Indonesia mengalami beberapa kejutan, yang menyebabkan umat manusia harus menyesuaikan diri dengan gaya hidup yang baru. Seperti interaksi yang tadinya bisa dilakukan dengan tatap muka dan kontak fisik (*human touch*), sekarang manusia harus beradaptasi dengan interaksi digital di mana interaksi tersebut membatasi manusia untuk tatap muka secara langsung dan berinteraksi secara langsung. Kejutan selanjutnya yaitu informasi yang datang dari berbagai kalangan mulai dari tingkat RT (Rukun Tetangga) sampai tingkat negara yang tidak simetris. Dan yang terakhir yakni kebijakan pemerintah, mulai dari kota, kabupaten, provinsi bahkan

sampai tiap negara yang tidak sama antara satu dan yang lainnya. Fenomena di atas terjadi ketika dunia di landa wabah COVID-19 (*Corona Virus*) terhitung dari November 2019 sampai sekarang. Virus tersebut bisa diantisipasi dengan vaksin, cuci tangan memakai masker dan mengurangi kerumunan, supaya virus tersebut tidak cepat menyebar dengan cepat. Hal tersebut membuat pemerintah dunia bahkan pemerintah indonesia menerapkan aturan untuk bekerja dari rumah (*Work From Home*), organisasi Daring (*Online School*) dan aturan lainnya yang sering kita kenal dengan sebutan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Bagi perusahaan

yang terdampak dari kebijakan tersebut mau tidak mau harus menutup tempat tersebut sehingga berdampak pada pendapatan per kapita. Namun pemerintah memberikan bantuan berupa materil seperti uang, sembako dan lain lain tiap satu bulan. Tapi tidak semua perusahaan bisa mengikuti kebijakan PPKM tersebut, apalagi perusahaan tersebut bergerak di bidang kebutuhan primer. Menurut Badan Pusat Statistik terdapat tiga sektor perusahaan yang tidak pernah tutup selama Pandemi sektor listrik dan gas 91 % jasa keuangan dan asuransi 90,90 % dan real estate 86,29 % . Melihat dari data statistik tersebut sudah bisa di simpulkan bahwa sektor listrik dan gas yang sangat vital perannya di masa Pandemi seperti sekarang. Menarik untuk meneliti kebijakan apa yang dilakukan Direktur utama PT PLN (Persero) Darmawan Prasodjo dalam menyikapi kebijakan pemerintah dan upaya memenuhi tuntutan dari konsumen supaya pelayanan energi listrik tetap maksimal.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19 (Sensus di Kantor PT PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya)*.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual, dan produktivitas kerja. Mengetahui pengaruh pengaruh Motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja secara bersama sama dan mengetahui pengaruh pengaruh Motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja secara parsial.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

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

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

Prinsip Motivasi

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

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi;
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjaannya dapat dicapai;
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada;
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya;
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.

4. Prilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

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

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat;
2. Kembangkan sistem pengukuran “performance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik;
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki;
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”;

Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

Macam-Macam Motivasi

Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu:

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

diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

Tujuan Motivasi Kerja

ada beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:146),yaitu :

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

2. Disiplin Kerja

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

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

merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan.

Menurut (Zainal, Ramly and Mutis 2015: 598) mengatakan bahwa : “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”.

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

Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 129) ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

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

2. Disiplin Korektif

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

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan kepala organisasi sangat berpengaruh terhadap pegawai, dengan teladan yang baik dari kepala organisasi, kedisiplinan pegawai pun juga akan ikut baik. Karena pegawai cenderung menjadikan kepala organisasi sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala organisasi sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan organisasi.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

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

dengan gajinya. Agar pegawai juga bersikap loyal kepada organisasi.

5. Waskat

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

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

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

8. Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama pegawai maupun dengan kepala organisasi

akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

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

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

2. Kecerdasan Spiritual

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

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

Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual

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

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

Unsur-Unsur Kecerdasan Spiritual

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

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

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

Aspek Aspek Kecerdasan Spiritual

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

1. Shiddiq

Shiddiq adalah kecerdasan spiritual yang menitik beratkan pada nilai kejujuran seseorang dalam perkataan dan perbuatannya. Kejujuran akan menghantarkan pada lingkungan yang baik. Datangnya kejujuran tidak serta merta dari spontanitas,

melainkan dari hati nurani yang selalu berbisik tentang moral luhur sebagai akibat dari ketaatan kepada Illahi.

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

2. Istiqomah

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

3. Fathanah

Fathanah secara bahasa diartikan sebagai kecerdasan.

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

4. Amanah.

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

5. Tablig.

Secara bahasa tablig berarti menyampaikan, secara istilah tablig adalah menyampaikan kebenaran yang ada dalam ajaran Allah. Penyampaian ini dilakukan oleh manusia itu sendiri. Tablig dalam konsep pendidikan kecerdasan spiritual dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola suasana hari orang lain dan berbicara dengan kerangka pengalaman untuk penyelesaian masalah. Terbukti dengan manusia yang dipandang sebagai makhluk sosial, dimana keberadaan manusia pasti tidak lepas dari orang-orang sekitar. Karena fitrahnya sebagai makhluk sosial, seorang muslim yang taat tidaklah mungkin mementingkan dirinya.

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

1. Eksistensial, seseorang mencari jati diri dengan menghilangkan sifat defensif dan egosentrik.
2. Kognitif, seseorang menjadi reseptif terhadap realita transenden. Caranya

dengan menelaah literatur bacaan spiritualitas, melatih konsentrasi, dan melepas pola pikir kategorikal yang sudah terbentuk sebelumnya.

3. Relasional, membangun, mempertahankan, dan memperdalam hubungan pribadi dengan Tuhan.

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

1. Domain *al-ruh*;

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

2. Domain *al-qalb*;

Makna *Al-qalb* menjadi dua pengertian yaitu sebagai hati badani dan hati yang halus. Hati badani adalah bagian fisik yang berbentuk hati, yang memiliki rongga di mana darah mengalir dan orang di dada kiri, sedangkan hati yang halus merupakan rahasia hati spiritual yang berbentuk halus dan alam *rabbaniyyah* dan *ruhaniyyah*. *Al-qalb* sesuai dengan kecerdasan spiritual Islam adalah salah satu domain intelijen spiritual yang dapat mengubah sistem yang ada kepercayaan dalam seseorang untuk mengenal Allah dan mengeksekusi hukum Allah atau sebaliknya. Hal ini dikarenakan perkembangan *Al-qalb* baik atau hubungan yang buruk dengan cara hidup seseorang oleh Allah, sesama manusia dan semua ciptaan Allah. hati yang baik adalah hati

yang selalu ingat tentang kebesaran Allah, menaati perintah-Nya, menghindari kejahatan dan menjauhkan diri dari masalah meragukan jatuh ke ketakutan terlarang. Selain itu, nabi juga meyakinkan bahwa mereka yang memiliki iman di dalam hati mereka, bahkan biji sesawi, akan disingkirkan dari api. *Al-qalb* adalah elemen yang memiliki kekuatan untuk membuat orang baik atau buruk kepribadian.

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

4. Domain *al-aql*;

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

kebesaran dan kekuatan Allah, sehingga mendorong kecerdasan spiritual manusia.

5. Domain iman;

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

6. Domain ibadah;

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

7. Domain moralitas

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

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

1. menurunkan ego untuk mengidentifikasi diri sebagai makhluk rohani yang memiliki rasa kemanusiaan;
2. memahami tentang hukum sebab akibat. seseorang memiliki tanggung jawab penuh atas hidup yang dijalannya;
3. sebagai makhluk rohani seseorang tidak terikat dengan hasil, bentuk, atau pengalaman. kesejahteraan-nya berasal

dari dalam, melalui cara identitas rohaninya.

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

4. Produktivitas Kerja Pegawai

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

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

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

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta

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

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

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

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

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

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

1. Pelatihan;
2. Mental dan kemampuan fisik Pegawai;

3. Hubungan antara atasan dan bawahan;
Menurut Anoraga dalam Busro (2018:446-448), factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:
 1. Motivasi kerja Pegawai;
 2. Pendidikan;
 3. Disiplin kerja;
 4. Keterampilan;
 5. Sikap etika kerja;
 6. Kemampuan kerja sama;
 7. Gizi dan kesehatan;
 8. Tingkat penghasilan;
 9. Lingkungan kerja dan iklim kerja;
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan;
11. Faktor – faktor produksi yang memadai;
12. Jaminan sosial;
13. Manajemen dan kepemimpinan;
14. Kesempatan berprestasi;

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

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

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

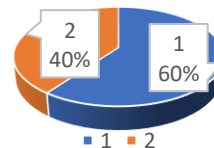
1. Mental dan kemampuan fisik Pegawai;
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan;
3. Motivasi kerja Pegawai;
4. Pendidikan;
5. Disiplin kerja;
6. Keterampilan;
7. Sikap etika kerja;
8. Gizi dan kesehatan;

9. Tingkat penghasilan/gaji;
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan.

PEMBAHASAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung yaitu melalui *Kuesioner*, yang telah penulis laksanakan mulai dari tanggal 25 Juli sampai dengan 8 September 2022 secara sensus. Total populasi sejumlah 300 responden, yaitu semua Pegawai PT.PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya mencakup Pegawai staf teknik, staf adm, spv pda, pejabat k3l, plt mulp . Gambaran responden yang menjadi subjek penelitian jika dilihat berdasarkan satuan kerja PLN, dapat dilihat pada Gambar 4.1

Berikut ini deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, umur, jabatan dan lama bekerja.

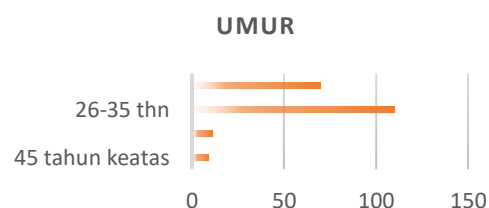


Gambar 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 60% atau 120 orang berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebanyak 40% atau 80 orang berjenis kelamin perempuan.

1. Karakteristik Berdasarkan Umur



Gambar 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur
Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian,
2022

Berdasarkan Gambar 4.2, menunjukkan bahwa kategori umur 26 – 35 tahun menjadi kategori responden terbanyak dengan jumlah 110 Pegawai atau 55%, kategori umur 17 – 25 tahun sebanyak 70 orang atau 35%, kategori umur 36 – 45 tahun sebanyak 11 orang atau 6%, dan untuk kategori umur 45 tahun ke atas sebanyak 9 orang atau 5%.

Motivasi kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Kota Tsikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi Covid – 19

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas Pegawai. Salah satunya adalah motivasi kerja pada Pegawai. Pada suatu perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja dari Pegawainya, karena motivasi kerja Pegawai merupakan faktor penting seorang Pegawai dalam menentukan seberapa produktif seorang Pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Motivasi kerja Pegawai pada penelitian ini diukur dengan lima indikator. Indikator pertama kebutuhan fisik, merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan dengan kondisi tubuh seperti berolahraga, ketika kebutuhan fisik di penuhi maka dapat membantu produktivitas kerja Pegawai. Indikator kedua kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya yang mereka tempati. Rasa aman membantu Pegawai meningkatkan

produktivitas kerja. Indikator ke tiga kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan yang muncul karena kedudukan seorang individu dalam masyarakat, sehingga individu tersebut harus mampu menyelenggarakan berbagai upaya, agar dipandang layak didalam masyarakat. Indikator ke empat kebutuhan akan penghargaan, merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pegawai yang memiliki keinginan penghargaan yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Indikator ke lima kebutuhan mencapai tujuan, merupakan kebutuhan menyelesaikan rencana pekerjaan, seperti target pekerjaan individu ataupun kelompok.

Dari kelima indikator pengukur variabel motivasi kerja tersebut, setiap indikatornya dilakukan penilaian dengan melakukan pengujian nilai jenjang interval sebagai berikut:

Klasifikasi setiap indikator variabel X1 (motivasi) dapat dihitung dengan langkah – langkah sebagai berikut :

Nilai tertinggi setiap indikator motivasi
: $200 \times 5 = 1.000$

Nilai terendah setiap indikator motivasi
: $200 \times 1 = 200$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}} \\
 &= \frac{1.000 - 200}{5} \\
 &= 160
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Klasifikasi Penilaian Indikator
Variabel Motivasi

Nilai	200	-	360	Sangat Tidak Baik
Nilai	360	-	520	Tidak Baik

Nilai	520	-	680	Kurang Baik
Nilai	680	-	840	Baik
Nilai	840	-	1000	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai yang berada pada interval nilai 200-360 memiliki kategori sangat tidak baik, interval nilai 360-520 memiliki kategori tidak baik, interval nilai 520-680 memiliki kategori kurang baik, interval nilai 680-840 memiliki kategori baik, dan interval nilai 840-1000 memiliki kategori sangat baik.

Selanjutnya untuk melakukan klasifikasi penilaian variabel penelitian dapat dihitung dengan langkah sebagai berikut:

$$NJ = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

$$NJ = \frac{10.000 - 2.000}{5}$$

$$NJ = 1.600$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 200 x 5
x 10 = 10.000
Nilai terendah = 200 x 1
x 10 = 2.000
Jumlah kriteria pertanyaan = 5

Untuk klasifikasi penilaian pada variabel motivasi kerja selanjutnya disajikan pada tabel berikut:

Nilai	2000	-	3600	Sangat Tidak Baik
Nilai	3600	-	5200	Tidak Baik
Nilai	5200	-	6800	Kurang Baik
Nilai	6800	-	8400	Baik
Nilai	8400	-	10000	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai yang berada pada interval 2.000-3.600 memiliki kategori sangat tidak baik, interval nilai 3.600-5.200 memiliki kategori tidak baik, interval nilai 5.200-6.800 memiliki kategori kurang baik, interval nilai 6.800-8.400 memiliki

kategori baik, dan interval nilai 8.400-10.000 memiliki kategori sangat baik.

Disiplin kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi Covid – 19

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan dari suatu perusahaan. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja dari Pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi bisa disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan, Khususnya di PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya.

Disiplin kerja Pegawai pada penelitian ini diukur dengan delapan indikator. Indikator pertama Tujuan dan kemampuan, merupakan sesuatu yang dibebankan kepada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai bersangkutan, agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Indikator kedua teladan pemimpin, pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya. Indikator ketiga yaitu balas jasa, merupakan banyaknya kompensasi yang diberikan kepada pekerja berupa gaji, upah lembur, hadiah, bonus atau tunjangan baik dalam bentuk uang maupun barang. Balas jasa yang sesuai akan meningkatkan disiplin kerja Pegawai. Indikator ke empat keadilan, merupakan sama atau seetara. Menurut pandangan umum, keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya, yang berhak menerimanya dalam hal ini adalah Pegawai. Indikator ke lima waskat, yang

dimaksud dengan pengawasan melekat ialah serangkaian pengendalian yang terus menerus, dilakukan terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas Pegawai berjalan efektif dan efisien sesuai dengan rencana perusahaan. Indikator ke enam sanksi hukuman, merupakan balasan yang setimpal atas perbuatan Pegawai yang melanggar aturan-aturan perusahaan yang mengakibatkan kerugian perusahaan atas perbuatannya. Indikator ke tujuh ketegasan, Ketegasan merupakan sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut seperti ketika Pandemi covid - 19. Sebab, tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin adalah mengambil keputusan yang baik, tepat dan normatif. Indikator ke delapan hubungan kemanusiaan, merupakan keseluruhan hubungan baik yang dilakukan secara formal maupun informal dalam suatu perusahaan sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis guna mencapai tujuan bersama dengan rasa puas dan senang hati.

Kecerdasan Spiritual Pegawai PT.PLN (Persero) Kota dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi covid – 19

Kecerdasan spiritual Pegawai pada penelitian ini diukur dengan delapan indikator. Indikator pertama tingkat kesadaran yang tinggi, merupakan kesadaran yang muncul ketika kita dalam kondisi terjaga. Hal ini mewakili hampir seluruh kesadaran Pegawai. Didalam kesadaran tingkat tinggi ini, Pegawai melakukan segala sesuatunya secara terkendali, terutama dikendalikan oleh pikirannya. Indikator kedua kemampuan bersikap fleksibel, merupakan kemampuan Pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan. Ia tahu bagaimana harus bersikap ketika apa yang dia harapkan berbeda dengan kenyataan. Sebaliknya, ketika seseorang terlalu kaku dalam bekerja, maka ia akan cenderung

lebih sering merasa kecewa. Indikator ketiga kemampuan untuk menghadapi penderitaan, merupakan kemampuan menghadapi penderitaan ini didapatkan karena Pegawai mempunyai kesadaran bahwa penderitaan ini terjadi sesungguhnya untuk membangun dirinya agar menjadi manusia yang lebih kuat. Ia juga mempunyai kesadaran bahwa orang lain yang lebih menderita darinya ternyata masih banyak. Lebih dari itu, ia juga menemukan hikmah dan makna hidup dari penderitaan yang sedang dihadapinya. Indikator keempat kemampuan menghadapi rasa sakit, kemampuan ini didapat karena situasi yang tidak menentu seperti Pandemi covid-19, Pegawai banyak melewati rasa sakit seperti PHK, anggota keluarga terkena virus tersebut. Namun dibalik itu semua akan ada hikmah yang diterima oleh Pegawai tersebut. Indikator kelima kengganannya untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, merupakan tindakan berfikir terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan. Indikator ke enam kualitas hidup diilhami oleh visi dan nilai-nilai, merupakan prinsip hidup seorang Pegawai yang berpegang pada kebenaran. Indikator ke tujuh memiliki kecenderungan untuk bertanya ‘mengapa’ atau ‘bagaimana jika’ dalam rangka mencari jawaban yang benar. Merupakan kemampuan yang dimiliki Pegawai dalam mencari jawaban yang benar dalam melakukan pekerjaannya. Indikator ke delapan menjadi mandiri, merupakan kemudahan untuk melawan konvensi, (adat & kebiasaan sosial) atau bekerja sendiri, seperti mau memberi dan tidak mau menerima dan tidak tergantung dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri.

Berdasarkan pada penghitungan Tabel di atas didapat skor total sebesar 13.420 berada pada interval 10.880-13.880 dan memenuhi kriteria baik. Skor tertinggi ada pada pernyataan “Pasca Pandemi covid-19 kualitas hidup saya lebih

memiliki visi dalam kehidupan”. Artinya Pandemi covid-19 sebagian besar Pegawai bekerja lebih memiliki visi dalam kehidupannya, terlebih bagi mereka yang sudah memiliki keluarga. Skor terendah ada pada pernyataan “Ketika Pandemi covid-19 saya sebisa mungkin menghindari kerugian keuangan”. Artinya saat Pandemi covid-19 Pegawai mengurangi pengeluaran keuangan, pengeluaran hanya di gunakan untuk kebutuhan premier saja.

Produktivitas Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya

Produktivitas kerja Pegawai pada penelitian ini diukur dengan enam indikator. Indikator pertama kemampuan Pegawai, merupakan Keterampilan atau Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kedua meningkatkan hasil yang di capai, merupakan keinginan seorang Pegawai dalam bekerja untuk bekerja lebih baik dari pencapaian sebelumnya. Indikator ketiga semangat kerja, merupakan melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan. Indikator keempat pengembangan diri, merupakan proses pengembangan diri yang bertujuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, bisa dikatakan pada situasi Pandemi covid – 19 seperti sekarang kemampuan diri Pegawai harus sesuai tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Indikator ke lima mutu, merupakan standar kinerja Pegawai yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Indikator ke enam efisiensi, merupakan Efisiensi adalah kemampuan melaksanakan tugas dengan baik tanpa membuang waktu, tenaga, ataupun biaya.

Berdasarkan pada perhitungan didapat skor total sebesar 10.166 berada pada nilai interval 10.080-12.000, dan termasuk pada kriteria sangat baik. Skor tertinggi ada pada pernyataan “ketika Pandemi Covid -19 kemampuan bekerja saya sangat baik.”. Artinya meskipun bekerja pada masa Pandemi - 19, produktivitas Pegawai tetap meningkat. Hal ini sejalan dengan persepsi pegawai atas kemampuannya dapat menghasilkan ide, tindakan, dan solusi inovatif terkait pekerjaan, dibuktikan dengan hasil penilaian nilai jenjang interval berkriteria baik. Sedangkan skor terendah ada pada pernyataan “ketika Pandemi Covid -19 penghasilan saya meningkat”. Artinya di masa Pandemi covid-19 sebagian besar Pegawai merasa penghasilannya tidak meningkat ketika Pandemi covid-19. Sebagian kecil Pegawai merasa penghasilannya meningkat ketika Pandemi covid-19. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa Produktivitas kerja Pegawai PT.PLN (Persero) mendapatkan skor sebesar 10166. hal ini berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun nilai skor tertinggi dari pengisian kuesioner ketika Pandemi Covid -19 kemampuan bekerja Pegawai sangat baik dan ketika Pandemi Covid -19 semangat kerja Pegawai meningkat.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kecerdasan Spiritual, dan Produktivitas Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya pasca Pandemi covid – 19 secara parsial

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai Sig. dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Hasil Pengujian Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.244	.254		.958
	Motivasi	.244	.036	.175	6.156
	Disiplin	.156	.023	.202	6.785
	Spiritual	.451	.029	.626	15.490
					.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmlaya pasca Pandemi covid – 19

Berdasarkan nilai Sig. variabel motivasi kerja = 0,000 < 0,05 dan t hitung 6.157 > t tabel 1,972 sehingga dapat disimpulkan H₁ diterima yang berarti secara parsial ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi covid – 19. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi kerja Pegawai maka produktivitas kerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Vico Wentri Rumondor (2013) Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan secara simultan motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai badan kepegawaian dan diklat daerah minahasa selatan.

Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono (2015) *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets Bangkalan Received /confirmed*. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Viona Malonda, (2013) Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Matahari Megamall Manado

Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall di Manado.

Kemudian pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,036 dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja melalui variabel disiplin sebesar 0,023 dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja melalui variabel kecerdasan spiritual 0,029 sehingga pengaruh total motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,175 atau 17,5 %.

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmlaya pasca Pandemi covid – 19

Berdasarkan nilai Sig. variabel disiplin = 0,000 < 0,05 dan t hitung 6.785 > t tabel 1,972 sehingga dapat disimpulkan H₂ diterima yang berarti secara parsial variabel disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmlaya ketika Pandemi covid- 19. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik disiplin kerja Pegawai maka semakin meningkat produktivitas kerja Pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil Mustafa Elqadri, et.al (2015) dengan judul *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja Pegawai. Osha Silvia Anggraeni (2013) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Pura

Barutama Unit Paper Mill Kudus hasil penelitian Terdapat pengaruh secara signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. darma tintri dan fitriani (2015) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT.food tipinang jaya hasilnya menunjukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT.food Tipinang jaya. Pengaruh disiplin secara langsung terhadap produktivitas kerja sebesar 0,23 dan pengaruh tidak langsung disiplin terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi sebesar 0,38 pengaruh tidak langsung disiplin terhadap produktivitas kerja melalui variabel kecerdasan spiritual sebesar 0,29 sehingga pengaruh total disiplin terhadap produktivitas kerja sebesar 0,202 atau 20,2%.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya pasca Pandemi covid -19

Berdasarkan nilai Sig. variabel kecerdasan spiritual = $0,000 < 0,05$ dan t hitung 15.490 > t tabel 1,972 sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima yang berarti secara parsial variabel kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmlaya ketika Pandemi covid- 19. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan spiritual Pegawai maka semakin meningkat produktivitas kerja Pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil Hal ini sejalan dengan penelitian dari afif nasrullah (2016) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja Pegawai pada sakinah.

Kemudian pengaruh langsung spiritual kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,29 dan pengaruh tidak langsung spiritual terhadap produktivitas kerja melalui

variabel disiplin sebesar 0,23 dan pengaruh tidak langsung spiritual terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi sebesar 0,36 sehingga pengaruh total motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,626 atau 62.6 %.

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kecerdasan Spiritual secara Simultan terhadap Produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya pasca Pandemi covid – 19

Hasil Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15859.888	3	5286.629	8662.113	.000
	Residual	119.622	196	.610		
	Total	15979.510	199			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Spiritual, Disiplin, Motivasi

Berdasarkan *output* di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja Pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 8662.113 > F tabel 2,6507. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya . Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketika motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual meningkat maka produktivitas kerja Pegawai akan meningkat.

Hasil ini relevan dengan penelitian dari katarina & firmansyah kusumayadi (2021) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima. Motivasi kerja Pegawai. yang baik akan membuat Pegawai merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi perusahaan. Sedangkan disiplin kerja yang baik merupakan suatu

sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan, jaadi kedisiplinan Pegawai adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. dan kecerdasan spiritual Pegawai merupakan kemampuan Pegawai untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, artinya memaknai kehidupan dalam konteks makna yang lebih luas.. Dengan motivasi, disiplin, dan kecerdasan spiritual yang tinggi maka akan berdampak kepada produktivitas kerja Pegawai yang semakin meningkat di masa Pandemi covid – 19, sehingga pelayanan PT.PLN (Persero) kepada konumen semakin optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja PT.PLN (Persero) Kota Tasikmlaya dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi covid - 19, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa motivasi kerja pada Pegawai PT. PLN (Persero) termasuk dalam kategori baik. Artinya sebagian besar Pegawai memiliki motivasi kerja yang baik. Disiplin kerja Pegawai PT. PLN (Persero) termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya sebagian besar Pegawai memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Kecerdasan spiritual Pegawai PT. PLN (Persero) termasuk dalam kategori baik. Artinya sebagian besar Pegawai memiliki kecerdasan spiritual baik. Produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya produktivitas kerja Pegawai tetap tinggi meskipun bekerja dalam kondisi Pandemi covid -19.
2. Bahwa motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi covid -19 berpengaruh positif, ini artinya motivasi kerja tinggi

akan meningkatkan produktivitas kerja Pegawai. Disiplin kerja Pegawai PT. PLN (Persero) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya disiplin kerja yang baik dari Pegawai akan membantu meningkatkan produktivitas kerja Pegawai. Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero), artinya kecerdasan spiritual yang baik seperti memiliki visi dalam bekerja,mandiri dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja Pegawai meningkat.

3. Bahwa motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi covid – 19, artinya ketiga variabel independen tersebut dianggap penting dalam memenuhi produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, terdapat beberapa saran yang bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan dan Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya ketika Pandemi covid - 19, serta peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Dari ketiga variabel independen yang penulis teliti, variabel disiplin yang memiliki pengaruh yang besar, maka seyogyanya PT. PLN (Persero) mempertahankan disiplin kerja Pegawai.
2. Dari ketiga variabel independen yang penulis teliti, variabel motivasi memiliki pengaruh yang kecil, maka seyogyanya PT. PLN (Persero) harus meningkatkan motivasi kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero). Meskipun memiliki nilai pengaruh kecil variabel ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga harus ditingkatkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah penggunaan variabel-variabel lain selain variabel motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja sehingga dapat memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Asaloei, C. O. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis ISSN: 2338 - 9605, Vol 7 No 1, 66-72.
- Ayu Puspitawati, M. A. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar*. Jurnal Ilmu Manajemen Profitability, Vol 2 No 2, 70 - 79.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darma Tintri dan Fitriani. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Food Tipinang*. Malang – 2015.
- Haerani, A. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis ESSN :2686-5939 ISSN : 2686-0554 Unbaja, 1-18.
- Harahap, R. H. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam Sumatra*. Jurnal Administrasi Publik ISSN: 2088-527x, 1-20.
- Hartatik, Puji, Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein et al. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai JMB*. (Jurnal Manajemen dan Bisnis) page 88-96.
- Kusumayadi, K. &. 2021, Juni. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada CV. Makmur*. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.1 No 2, 199-204.
- Laksmiari, N. P. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 11 No.1, 54-62.

- Madjida Ayu Fenda, A. F. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Penerapan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Distributor Busana Muslimah Madina Collection)*. Jurnal Ekonomi Islam, Vol 2 No 3, 139-147.
- Mungkasa¹, O. 2020, Juni. *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19*. The Indonesian Journal Of Development Planning, Volume IV No. 2, 126-148.
- Nasrullah, A. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sakinah Supermarket Surabaya*. Ekonomi Islam, 50-62.
- Prakoso, M. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Journal E-Resources, 30- 45.
- Prastyo. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Hotel 1001 Jakarta*. vol 1 page 1-18.
- Rahmawati, D. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, Vol. 1.No.1 Tahun 2013, 1-14.
- Rahmi Susanti, D. T. 2021. *Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, Volume 13 Edisi 1, 28 - 33.
- Robbil, F. A. 2017, Januari. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.11 No 1, 91-108.
- Rosita Sekar Arum, R. G. 2021. *Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Seminar Nasional & Call For Paper Hubisintek 2021*, 457-468.
- Santosa, J. 2018. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jatirasa Kota Bekasi*. Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol 1 No 1, 92-100.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinaga, Juni Ivana. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Abetama Sempurna* page 128 -141.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwati, S. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma, Vol 15, 13-25.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sururin, A. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Singaraja Hotel*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2 No. 1(Vol. 2 No. 1 (2020), 20 - 34.
- Sutrisno E. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tandi1, O. 2017. *The Influence Of Competence And Spirit At Work On Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado*. ISSN 2303-1174 O.Tandi.,C.Kojo.,A.S.Soegoto,Pengaruh Kompetensi....., 3170-3179.
- Unaradjan, Dolet. 2018. *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wahyu*, A. M. 2020. *Productivity During Work From Home: A Social Psychological Analysis*. Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol 1 No3, 53 60.
- Yudanegara, A. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Foresight Global Cabang Bandung*. Jurnal Indonesia Membangun, Vol 16 No 1 (2017)(Vol 16 No 1 (2017): Jurnal Indonesia Membangun), 30 - 45.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zohar, Danah & Ian Marshall. 2000. *KS: Spiritual Intelligence-The Ultimate Intelligence, alih bahasa Rahmani Astuti dkk.*. Bandung: Mizan Media Utama Terjemahan. Helmi Mustofa. Bandung: Mizan.
- Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono. 2015. *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets Bangkalan Received confirmed*. Jakarta.

