

Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng

*Ratna Dwi Jayanti & Deni Widyo Prasetyo

Program Studi Manajemen, STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

*Spiritualitas Kerja,
Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan.*

DOI:



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh spiritualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian explanatory research. penelitian yang di maksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan metode survey yang respondennya di berikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Hal ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Sedangkan populasinya yaitu seluruh pegawai bagian seksi sumber daya manusia berjumlah 79 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu statistik SPSS statistic 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitaas ditempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi spiritualitas ditempat kerja semakin maksimal pula kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin maksimal pula kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin kerja semakin maksimal pula kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi para konsumennya. Oleh karena itu demi terwujudnya pelayanan yang maksimal kepada konsumen, organisasi ataupun perusahaan membutuhkan kinerja yang maksimal dari para karyawannya. Mangkunegara, (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. BPRS Lantabur Tebuireng merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yang pendiriannya diprakarsai oleh Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng dengan nama "Lantabur" yang bermakna "tidak akan merugi". Makna ini sekaligus do'a dan penyemangat dalam pengelolaan manajemen. Sebagai perusahaan yang berlatar belakang pondok pesantren tentunya dalam aspek manajemen khususnya pengelolaan manajemen Sumber daya manusia tentunya tidak terlepas dari work sprirituality dan sekaligus menjadi budaya organisasi di PT. BPRS Lantabur Tebuireng.

How to Cite:

Jayanti, R. D., Prasetyo, D. W. (2023). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng. *Management and Education Journal*, 1(2), 91-97.

Salah satu faktor yang secara empiris dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Pandangan Petchsawang & Duchon (2009) mengenai keadaan di tempat kerja yang berkaitan dengan karyawan dan spiritualitas akan memberikan dampak positif, karyawan yang mengalami spiritualitas yang tinggi akan merasa pekerjaan mereka semakin memuaskan sedangkan pegawai yang mengalami spiritualitas cenderung rendah akan memmanifestasikan dirinya dalam suatu masalah kerja tertentu seperti halnya semangat kerja yang rendah atau motivasi kerja yang rendah.

Pegawai yang menghidupi nilai spiritual dalam pekerjaannya ketika berhubungan dengan orang lain, maka akan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa kepemilikan akan organisasi tempatnya bernaung.

Menurut Umam & Auliya (2017); Marwan et al., (2020) serta Siregar dan Rambe (2022) menjelaskan bahwa spiritual di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa spiritual di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, dimana semakin baiknya spiritual di tempat kerja maka semakin besar pegawai akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan diri setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan. Motivasi atau dorongan sangat menentukan dapat tercapainya tujuan, maka manusia harus bisa menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan di dalam suatu organisasi atau instansi.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Asim (2013) yang didukung oleh Shahzadi (2014) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya. Berbeda dengan pendapat Julianry (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimana motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat.

Para pegawai akan didorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dengan diberi motivasi yang tepat. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karir. Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para pegawai, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, menurut Rivai (2010) disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Dengan saling berkomunikasi antara manajer dan karyawan akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan karyawan juga disiplin terhadap norma yang berlaku yang ada dalam perusahaan.

Menurut penelitian Jufrizen & Hadi (2021); Ekhsan (2022); Panggabean dkk (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin Kerja tampaknya memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan perusahaan. Semakin besar kinerja karyawan dan semakin banyak keuntungan yang diterimanya, semakin banyak manfaat yang akan didapat karyawan. Berbeda dengan pendapat Fitri, dkk (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan explanatory research. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng yang berjumlah 79 Pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan persamaan persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Hasil dari constanta sebesar 17.697 artinya apabila variaabel independen bernilai nol maka nilai dari kinerja pegawai sebesar 17.697.
2. Hasil dari koefisien b1 (X1) atau koefisien variabel Spritualitas Tempat Kerja bernilai positif sebesar 0.218 sehingga apabila variabel indenpenden lain dianggap nol maka setiap kenaikan Spritualitas Tempat Kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai
3. Hasil dari koefisien b1 (X2) atau koefisien variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0.532 sehingga apabila variabel indenpenden lain dianggap nol maka setiap kenaikan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai
4. Hasil dari koefisien b1 (X3) atau koefisien variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.339 sehingga apabila variabel indenpenden lain dianggap nol maka setiap kenaikan disiplin kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan uji parsial masing-masing variabel dimana Pengujian Hipotesis yang pertama ialah spiritualitas Tempat Kerja (X1) yang memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu $2.110 > 2.042$ dan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima. Pengujian Hipotesis yang kedua ialah motivasi Kerja (X2) yang memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu $3.728 > 2.042$ dan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 sehingga H2 diterima. Pengujian Hipotesis yang ketiga ialah disiplin Kerja (X3) yang memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu $3.172 > 2.042$ dan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 sehingga H3 diterima.

Table 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Constant	17.697	8.219	2.153	0.038
Spiritualitas Tempat Kerja	0.218	0.103	2.110	0.041
Motivasi Kerja	0.532	0.143	3.728	0.001
Disiplin Kerja	0.339	0.107	3.172	0.003

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1. output SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,502 atau 50,2%, artinya variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi Kerja dan disiplin kerja sebesar 50,2% sisanya sebesar 49,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja semakin maksimal pula kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng, Artinya spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh terhadap tinggi dan rendahnya kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja di PT BPRS Lantabur Tebuireng dapat dikatakan tinggi sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerjanya dengan baik karena merasa bertanggung jawab atas tanggung jawabnya.

Spiritualitas di tempat kerja yang bagus disana dan tertata rapi, belum memberikan dampak yang optimal sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng. Tentu saja menjadi bahan evaluasi organisasi terhadap lingkungan kerja yang diberikan kurang mendukung kinerja pada pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa spiritualitas sebagai bentuk kesadaran akan kebutuhan kebermaknaan dan tujuan hidup mendorong seseorang memperbaharui pandangannya tentang organisasi dan kerja. Apabila seorang pegawai memiliki spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), maka hal itu akan memberikan kontribusi terhadap kinerja (*performance*). Karena, dengan adanya *workplace spirituality* seorang individu akan tetap berupaya untuk memaknai pekerjaannya yakni bekerja sama dengan karyawan atau orang lain secara baik, karena menganggap bahwa bekerja sama mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Umam & Auliya (2017); Marwan et al., (2020) serta Siregar dan Rambe (2022) menjelaskan bahwa spiritual di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa spiritual di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, dimana semakin baiknya spiritual di tempat kerja maka semakin besar pegawai akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan dimana variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng tersebut. Sebaliknya juga apabila motivasi kerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng rendah maka kinerja

pegawai tersebut juga rendah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng dapat dikatakan tinggi sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dari motivasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan termasuk pada aspek individual. Dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa motivasi dan kinerja berhubungan.

Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seseorang akan termotivasi (terdorong untuk bertindak) untuk mempunyai kinerja yang baik agar semua tujuan yang diinginkan tercapai baik tujuan individualnya maupun tujuan dari organisasinya. Dari hasil penelitian yang diperoleh, bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi pegawai rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Menurut Asim (2013) yang didukung oleh Shahzadi (2014) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng dalam kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik tanpa menunda-nunda pekerjaan. Dalam tercapainya tujuan perusahaan, disiplin kerja merupakan hal yang utama, karena menunjukkan sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Dan jika perusahaan mampu mempertahankan disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian disiplin kerja karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dalam perusahaan.

Menurut penelitian Jufrizen & Hadi (2021); Ekhsan (2022); Panggabean dkk (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin Kerja tampaknya memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan perusahaan. Semakin besar kinerja karyawan dan semakin banyak keuntungan yang diterimanya, semakin banyak manfaat yang akan didapat karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi spiritualitas ditempat kerja semakin maksimal pula kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin maksimal pula kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin kerja semakin maksimal pula kinerja pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah Pihak PT BPRS Lantabur Tebuireng hendaknya lebih meningkatkan spiritualitas ditempat kerja misal dengan

meningkatkan kepedulian terhadap sesama pegawai agar dapat merasakan bekerja ditempat yang nyaman. Pihak Dinas Kesehatan agar dapat meningkatkan lagi pemberian Motivasi ditempat kerja seperti pemberian reward atau apresiasi kecil (ucapan Berterima kasih) kepada pegawai PT BPRS Lantabur Tebuireng agar lebih baik dalam bekerja. Pihak PT BPRS Lantabur Tebuireng seharusnya lebih tegas terhadap karyawannya agar dapat datang bekerja secara tepat waktu sehingga disiplin kerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Fitri, Y. Y., Syaiful, S., & Suhanda, M. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1), 46-51.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54
- Julianry, A., Syarif, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Marwan, M., Rajak, A., & Abubakar, M. R. (2020). The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku. *Management Insight*, 14(1), 1–35
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Alfabeta, CV
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 913-933.
- Petchsawanga, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459– 468.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo
- Rizon P. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara*. Universitas Bengkulu.

- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293-309.
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam*. Pranada Media Group.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2017). Hubungan Kasualitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etikas Kerja Islam. *Bisnis*, 5(1), 23-50