

**PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESEJAHTERAAN
RAKYAT KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : MAYA DIVIA RAY
NPM : 1805160352
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 26 Mei 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MAYA DIVIA RAY
NPM : 1805160352
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

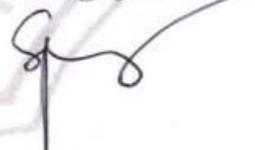
Tim Penguji

Penguji I



Dr. RADIMAN, SE., M.Si.

Penguji II



SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

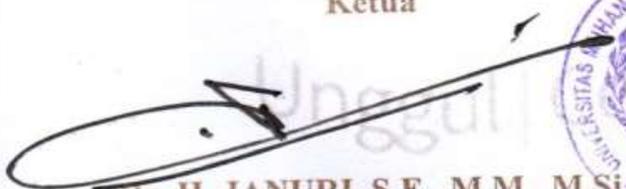
Pembimbing



SAPRIHAL MAKURUNG, SE., M.A.

Panitia Ujian

Ketua



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : MAYA DIVIA RAY

NPM : 1805160352

Program Studi : MANAJEMEN

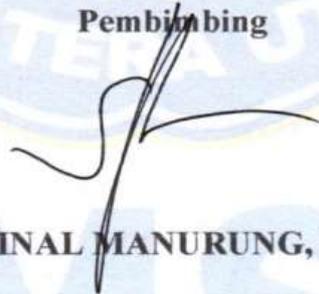
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing



SAPRIHAL MANURUNG, SE., MA

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASKAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Maya Divia Ray
NPM : 1805160352
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Saprial Manurung, S.E., M.A
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-Perbaiki Latar belakang	25/10/22	sf
Bab 2	- Penambahan teori & Jurnal - Faktor & Indikator, berbentuk paragraf, <i>tidak pakai Penelitian Perencanaan</i>	25/10/22	sf
Bab 3	- Perbaiki teknik pengumpulan data - Perbaiki penulisan teknik analisis data	25/10/22	sf
Bab 4	Perbaiki analisis SEM-PLS: <i>alter model</i> CUS DU: <i>Inner Model - F-square, R-sq</i> <i>Coefficient</i>	20/5/2023	sf
Bab 5	Perbaiki bab 5 kesimpulan & saran.	20/5/2023	sf
Daftar Pustaka	Sudah sesuai Mendley.	20/5/23	sf
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. sidang,	20/5/23	sf

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SAPRIAL MANURUNG, S.E., M.A

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MAYA DIVIA RAY
NPM : 1805160352
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : **PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA**

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan November 2022
Pembuat Pernyataan



MAYA DIVIA RAY

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI KEPRIBADIAN DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Maya Divia Ray

Program Studi Manajemen

Email : mayadivia.kopin@gmail.com

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian dan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara secara parsial dan simultan. Penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara sebanyak 40 pegawai. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara. Dan variabel Spiritual (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara simultan Kompetensi Kepribadian dan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kompetensi Kepribadian, Spiritual, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND SPIRITUAL COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PEOPLE'S WELFARE BUREAU OF THE GOVERNOR'S OFFICE OF NORTH SUMATRA

Maya Divia Ray

Management Study Program

Email : mayadivia.kopin@gmail.com

The goal to be achieved in conducting this research is to determine the effect of personality and spiritual competence on employee performance at the People's Welfare Bureau, Office of the Governor of North Sumatra, partially and simultaneously. This research is aimed at all employees of the People's Welfare Bureau of the North Sumatra Governor's Office, totaling 40 employees. The research method used by the author is a quantitative method. Data collection techniques using questionnaires, documentation studies, observations and interviews. The results of the study partially show that the Personality Competency variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the People's Welfare Bureau, North Sumatra Governor's Office. And the Spiritual variable (X2) has a positive but not significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneously Personality and Spiritual Competence have a positive effect on Employee Performance at the People's Welfare Bureau, North Sumatra Governor's Office.

Keywords: Personality Competence, Spirituality, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatu

Alhamdulillahirabbil'alamin penulis ucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa shalawat dan salam atas junjungan besar baginda Rasulullah Muhammad SAW. Penulisan skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun dari para pembaca.

Dengan pengetahuan dan pengalaman penulis yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara”**. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta do'a yang tidak pernah henti-hentinya dari berbagai pihak, Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Alm. Muhammad Rafik Ray dan Ibunda tercinta Alm. Rosal Fitria Dogar serta Kakak dan juga Adik tersayang Soniya Ray S.AK dan Naila Zahra Fitria Ray yang telah memberikan do'a dan dukungan baik secara moral dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1).

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung, S.E., M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak H. Baharuddin Siagian, SH. M.Si selaku Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
10. Seluruh Dosen pengajar serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Yang terbaik, tersayang dan tercinta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga segala do'a baik Allah SWT kembalikan kepada kalian semua.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan oleh penulis agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

Wassalamu'alaiakum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2023

Penulis

MAYA DIVIA RAY
1805160352

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Tujuan Kinerja	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja pegawai	15
2.1.2 Spiritual	16
2.1.2.1 Pengertian Spiritual	16
2.1.2.2 Tujuan Spiritual	18
2.1.2.3 Indikator-Indikator Spiritual	19
2.1.3 Kompetensi Kepribadian	20
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Kepribadian	20
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kepribadian	22
2.1.3.3 Indikator Kompetensi Kepribadian	22

2.2 Kerangka Konseptual	24
2.3 Hipotesis	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Definisi Operasional	29
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	29
3.3.1 Tempat Penelitian	32
3.3.2 Waktu Penelitian	32
3.4 Teknik Pengambil Sampel	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer model)	35
3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	37
3.6.3 Uji Hipotesis	38
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Analisis Data	39
4.1.1 Deskripsi Penelitian	39
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden	39
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	40
4.1.3.1 Variabel Kompetensi Kperibadian (X1)	40
4.1.3.2 Variabel Spiritual (X2)	43
4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
4.1.4 Uji Analisis Pengujian Data Dengan Partial Least Square (PLS).....	48
4.1.5 Analisis Pengujian <i>Outer Model</i>	48
4.1.5.1 Uji Validitas	48
4.1.5.2 Uji Reliabilitas	56
4.1.6 Analisis Pengujian <i>Inner Model</i>	58
4.1.6.1 Hasil Uji <i>F-Square</i>	58
4.1.6.2 Hasil Uji <i>R-Square</i>	59
4.1.6 Analisis Pengujian <i>Inner Model</i>	60

4.1.6 Analisis Pengujian <i>Inner Model</i>	60
4.1.6.1 Hasil Uji <i>F-Square</i>	60
4.1.6.2 Hasil Uji <i>R-Square</i>	61
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	62
4.2 Pembahasan Hasil Analisis Data	62
4.2.1 Kompetensi Kepribadian Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	63
4.2.2 Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	63
BAB 5 PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	69
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Defenisi Operasional.....	30
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.3	Skala Likert.....	34
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Status	41
Tabel 4.5	Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Kepribadian (X1)	42
Tabel 4.6	Skor Kuesioner Variabel Spiritual (X2).....	45
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	47
Tabel 4.8	Hasil Uji <i>Loading Factor</i> Pertama.....	52
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Loading Factor</i> Kedua	54
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Loading Factor</i> Ketiga	55
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Fornell Lacker Criterion</i>	56
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	57
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	58
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	59
Tabel 4.14	Nilai Klasifikasi Uji <i>F-Square</i>	60
Tabel 4.15	Hasil Uji <i>F-Square</i>	61
Tabel 4.16	Nilai Klasifikasi Uji <i>R-Square</i>	62
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>R-Square</i>	62
Tabel 4.18	Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Diagram Hasil Algorithm Pertama	51
Gambar 4.2 Diagram Hasil Algorithm Kedua	53
Gambar 4.3 Diagram Hasil Algorithm Ketiga	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, fikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia di artikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Rivai, 2014).

Instansi pemerintah adalah sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai tugas negara sebagai bentuk pelayanan terhadap masyarakat, dimana tujuan dari instansi pemerintahan dapat dicapai apabila dapat mengelola, menggerakkan serta menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Sumatera Utara merupakan suatu pemerintahan yang bernama Gouvernement Van Sumatera dengan wilayah yang meliputi seluruh pulau Sumatera, dipimpin oleh seorang gubernur yang berkedudukan di Kota Medan. Pada awal tahun 1949, dilakukan kembali reorganisasi pemerintahan di Sumatera. Dengan keputusan pemerintahan darurat RI Nomor 22/PEM/PDRI pada tanggal 17 Mei 1949, jabatan gubernur di Sumatera Utara di tiadakan.

Kantor Gubernur Sumatera Utara khususnya pada Biro Kesejahteraan Rakyat, mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan koordinasi, pembinaan, monitoring, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan urusan pendidikan, kesehatan, sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, kebudayaan, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, kepemudaan dan olahraga, tenaga kerja, serta fasilitasi mental spiritual. Biro Kesejahteraan Rakyat memiliki visi “Terwujudnya Pelayanan Prima Dalam Penyelenggaraan Ketatausahaan, Administrasi Keuangan, Kepegawaian dan Kerumah tanggan Pimpinan yang Berorientasi pada Sumatera Utara yang Maju, Aman dan Bermartabat”. Sedangkan misi dari Biro Kesejahteraan Rakyat adalah “Melakukan Koordinasi Penyelenggaraan Kearsipan Ketatausahaan, Melakukan Koordinasi dengan Penyelenggaraan Administrasi Keuangan dan Kepegawaian, Melakukan Koordinasi pelaksanaan Kerumahtanggaan Pimpinan KDH/WKDH serta Sekretaris Daerah.

Pegawai adalah orang yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap yang berdasarkan perjanjian ataupun kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melakukan suatu pekerjaan dalam tingkatan ataupun kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang diberikan sesuai dengan tingkatan pekerjaannya. Pegawai adalah aset bagi suatu perusahaan atau organisasi yang paling berharga karena pengetahuan dan juga keahlian yang mereka miliki dapat mempengaruhi kualitas kinerja ataupun jasa yang mereka berikan kepada masyarakat.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas

organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. (Daulay et al., 2017).

(Moehariono, 2012) mengemukakan bahwa Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mewujudkan kinerja yang baik Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan dari kualitas para pegawai yang bekerja didalamnya. Perubahan waktu yang begitu cepat menuntut kemampuan Sumber Daya Manusia untuk menangkap suatu fenomena terbaru untuk menganalisis dampak terhadap perkembangan organisasi dan menyiapkan langkah-langkah

guna menghadapi kondisi tersebut. Organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana cara untuk mengembangkan potesni Sumber Daya Manusia agar menjadi lebih kreatif serta inovatif.

Spiritual merupakan hubungan individu secara ruh dan jiwa dengan yang suci, sumber kebenaran, ataupun tuhan yang dipercayai manusia dan juga bagaimana menerapkannya kepada semua orang. Maka, spiritual di tempat bekerja bukan berarti sebagai pengganti agama, juga bukan bermaksud mengajak orang untuk mengikuti keyakinan tertentu, melainkan mengenai pemahaman diri pegawai sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan asupan di tempat nya bekerja mengenai pengalaman dengan rasa yang memiliki tujuan dan bermakna dalam pekerjaannya juga perasaan untuk saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitas di tempat nya bekerja.

(Rahman, 2015) mengatakan bahwa spiritual merupakan salah satu dimensi yang mampu membentuk karakter prilaku karyawan, menghilangkan adanya prilaku korupsi dan nepotisme dalam organisasi, membentuk prilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna.

Kompetensi kepribadian sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah ditentukan. Dengan cara mengevaluasi dan mengembangkan diri para pegawai agar selalu mendapatkan inovasi terbaru, cara berfikir dan bertindak dalam menghadapi segala situasi pegawai juga menjadi acuan untuk meningkatkan kompetensi tersebut untuk kemajuan atau berkembangnya suatu perusahaan.

kompetensi kepribadian pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu

modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

(Astining Putri et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi, Pribadi yang mantap, stabil dan dewasa, Pribadi yang arif, bijaksana dan berwibawa, Pribadi yang berakhlak mulia, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Berdasarkan observasi awal penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi di Kantor Gubernur Sumatera Utara khususnya pada Biro Kesejahteraan Rakyat yaitu, Menurunnya kinerja pegawai di akibatkan oleh banyaknya jumlah berkas pekerjaan yang harus di selesaikan sehingga tidak dapat selesai tepat pada waktu yang telat ditentukan. Kurang telitinya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan sehingga mengakibatkan keterlambaan dalam penyelesaian pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya sikap ataupun kompetensi kepribadian yang dimiliki pegawai serta kurangnya pengetahuan pegawai mengenai teknologi khususnya computer, yang mana masih ada pegawai yang kesulitan dalam mengoperasikan *software-software* pada computer seperti *Microsoft word* ataupun *Microsoft excel* untuk menunjang pekerjaan mereka sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Kemudian, kurangnya kompetensi dari beberapa pegawai yang mempengaruhi kinerja disebabkan oleh tidak maksimalnya pelatihan kerja yang dimana mengakibatkan menurunnya semangat kerja para pegawai. Penulis juga

melihat ada hal lain yang sering menjadi keluhan para pegawai di bagian spiritual contohnya adalah mengenai kurangnya hubungan yang baik antar atasan dengan para pegawainya, dimana masih adanya kesalah pahaman dalam menerima masukan yang di berikan berhubungan dengan pekerjaan mereka dan ada juga yang melakukan korupsi waktu jam kerja seperti datang terlambat, pulang lebih awal ada juga yang melebihi jam istirahat dari yang sudah ditentukan perusahaan ataupun tidak disiplin, namun mereka tidak pernah lalai dalam beribadah setiap waktunya bagi yang muslim dan bagi yang non muslim mereka selalu mengadakan perkumpulan untuk beribadah di waktu-waktu yang telah mereka sepakati bersama dan itupun atas izin dari atasan .

Berdasarkan penjelasan diatas kompetensi kepribadian dan spiritual sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kinerja menjadi salah satu acuan perusahaan untuk mencapai tujuan dengan melihat kompetensi kepribadian para pegawai dalam melaksanakan tugas serta hubungan spiritual baik hubungan dengan tuhan, hubungan sesama pegawai maupun antara atasan dengan pegawainya, dimana ini berarti kompetensi kepribadian pegawai dan spiritualnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara “*

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, maka penulis akan mengidentifikasi masalah yang akan di teliti yaitu sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja pegawai di akibatkan oleh banyaknya jumlah berkas pekerjaan yang harus di selesaikan sehingga tidak dapat selesai tepat pada waktu yang telat ditentukan.
2. Kurangnya kompetensi kepribadian pegawai terhadap teknologi khususnya computer, kesulitan dalam mengoperasikan *software-software* pada computer seperti *Microsoft word* ataupun *Microsoft excel* sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
3. Lemahnya karakteristik spiritual Pegawai terkait dengan hubungan yang kurang baik antar sesama pegawai ataupun antar atasan dengan pegawai mengenai pekerjaan.
4. Kurangnya kedisiplinan beberapa pegawai dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih sempurna, dan memperdalam maka penulis melihat permasalahan peneliti yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan kompetensi, kepribadian, spiritual dan kinerja pegawai. Maka judul untuk penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara?

2. Apakah ada pengaruh Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Spiritual terhadap kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini sangat mempunyai tujuan. Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritual terhadap kinerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kepribadian dan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan manajemen. Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai hubungan kompetensi kepribadian dan spiritual dengan kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk organisasi sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya, sehingga dapat diharapkan lebih meningkatkan kompetensi kepribadian dan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.

3. Bagi peneliti

Penelitian diharapkan dapat dijadikan referensi bagi seluruh mahasiswa kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah perbandingan antara kompetensi kepribadian dan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya yaitu perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

(Muis et al., 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Selanjutnya, (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Kemudian, (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sementara itu, (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Sedangkan, (Farisi et al., 2020) mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang di sajikan, dimana pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Adapun (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan juga kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari sebuah kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Setiap organisasi yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan. Organisasi melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan utamanya untuk mengukur kinerja para pegawai dan mengetahui kelebihan dari para pegawai tersebut.

Tujuan kinerja menurut (Rivai & Sagala, 2016) dalah untuk mengetahui tingkat prestasi seorang pegawai, lalu memberikan imbalan yang pantas, misalnya untuk memberikan kenaikan gaji pokok dan insentif uang, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, kemudian meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan lainnya, memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan, sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya

manusia dan karir, membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

Selanjutnya (Kreitner, 2015) mengemukakan bahwa tujuan kinerja dapat dipergunakan untuk administrasi penggajian, umpan balik kerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan karyawan, dapat juga digunakan untuk memberikan penghargaan terhadap kinerja individu, kemudian mengidentifikasi tujuan, dapat menetapkan keputusan promosi, pemberhentian karyawan, dan dapat mengevaluasi pencapaian tujuan.

Sementara itu, (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu, Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, Keputusan penempatan, Perencanaan dan pengembangan karir, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Penyesuaian kompensasi, Inventori kompetensi pegawai, Kesempatan kerja adil, Komunikasi efektif antara atasan bawahan, Budaya kerja, Menerapkan sanksi.

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan kinerja adalah untuk mengetahui tingkat prestasi seorang pegawai, meningkatkan motivasi kerja, etos kerja, administrasi penggajian, reward, dokumentasi keputusan karyawan, promosi, mengevaluasi pencapaian tujuan, sasaran manajemen dan pegawai, manajemen personalia.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam sebuah organisasi setiap pegawai pasti memiliki kinerjanya masing-masing yang dimana kinerja tersebut dapat berpengaruh besar bagi sebuah organisasi, tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh

faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

(Masram & Muah, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi yang mana bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Selanjutnya (Suhardi, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kemudian (Mangkunegara, 2016) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : kemampuan (ability) dan motivasi. Sementara itu, (Wanasaputra, 2017) ada 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif dan lingkungan kerja.

Adapun, (Astuti, M., 2020) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor kompensasi, dan faktor pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Dan (Siagian & Khair, 2018) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi, Kepemimpinan, Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah keterampilan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab dan inisiatif.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan juga diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat atau menilai tingkat kinerja baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai.

(Edison, 2020) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu, yang pertama target, dimana ini merupakan indikator dari pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, ataupun jumlah uang yang dihasilkan. Yang kedua kualitas terhadap hasil yang dicapai, karena kualitas adalah kekuatan dalam mempertahankan kepuasan terhadap pelanggan. Selanjutnya waktu penyelesaian, penyelesaian pekerjaan yang tepat pada waktunya adalah modal untuk membuat kepercayaan terhadap layanan pada ruang lingkup internal organisasi. Terakhir yaitu taat asas, tidak hanya harus memenuhi target namun kualitas tepat waktu juga harus dilakukan pegawai dengan benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Sutrisno, 2018) dapat diukur yaitu sebagai berikut. Kualitas kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan

mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kedua yaitu kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Ketiga tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan diberikan perusahaan. Keempat yaitu kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. yang kelima inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Kasmir, 2019) kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya dan pengawasan. Sementara itu, indikator kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017) kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan bekerja sama dan inisiatif.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja berupa target, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama, taat asas, inisiatif, waktu, penekanan biaya dan pengawasan.

2.1.2 Spiritual

2.1.2.1 Pengertian Spiritual

Spiritual merupakan hubungan antara individu dengan tuhan yang maha suci yang dipercaya oleh manusia dan bagaimana cara menerapkannya kepada

semua orang. Dengan demikian, spiritual bukan tentang agama ataupun pengganti agama itu sendiri, dan bukan pula tentang mengajak seseorang untuk mengikuti keyakinan tertentu, melainkan mengenai pemahaman diri pegawai sebagai makhluk ciptaan tuhan yang dimana dirinya memerlukan kebutuhan ditempat kerja mengenai pengalaman tentang rasa yang bertujuan dan juga bermakna dalam pekerjaannya dan perasaan yang saling terhubung dengan orang lain ditempat kerja.

(Hedrawan, 2009) mengemukakan bahwa spiritual adalah kesucian segala sesuatu, termasuk persoalan keseharian. Kesucian adalah bagian dari dasar spiritual, hal ini dapat ditemukan di setiap kegiatan dalam kehidupan baik dalam dunia kerja maupun dalam dunia kerohanian dari pandangan ini sesungguhnya segala sesuatu suci, dan tuhan juga hadir dimana-dimana.

Selanjutnya, (Arief, 2010) menyatakan bahwa spiritual adalah suatu sifat yang mengandung energi, semangat, kekuatan yang ada namun tiada dapat terlihat, hanya dapat dirasakan keberadaannya. Secara khusus, spiritual yang ditunjukkan oleh perusahaan tidak hanya berkaitan dengan agama yang dianut oleh setiap pimpinan dan pegawai perusahaan, tetapi lebih merupakan perwujudan dari pengakuan bahwa kegagalan atau kesuksesan perusahaan tidak hanya sebagai resultan dari upaya fisik yang dilakukan manusia, tetapi didalamnya ada intervensi dari tuhan yang maha esa, sebagai sumber keyakinan. Perusahaan yang menekankan pada spiritual akan mengubah perilaku individu dan perusahaan dari yang awalnya tidak atau kurang peka terhadap kondisi lingkungan sekitar menjadi lebih peka dan sadar terhadap lingkungan sekitar.

Kemudian, (Echols, J.M; Shadily, 2015) mengatakan bahwa “secara bahasa pengertian spiritual berarti batin, rohani, keagamaan”. Sementara itu, (Baharuddin, 2017) mendefinisikan “spiritual adalah sisi jiwa yang memiliki sifat-sifat ilahiyah (ketuhanan) dan memiliki daya untuk menarik dan mendorong dimensi-dimensi lainnya untuk mewujudkan sifat- sifat Tuhan dalam dirinya”.

Berdasarkan teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa spiritual adalah kesucian, semangat, kekuatan, batin, rohani, menarik dan mendorong dimensi-dimensi lainnya untuk mewujudkan sifat-sifat tuhan dalam diri seseorang, tidak hanya berkaitan dengan agama tetapi merupakan perwujudan sebagai resultan dari upaya yang dilakukan manusia, organisasi juga menekankan pada spiritual yang akan mengubah perilaku individu yang awalnya tidak atau kurang peka terhadap kondisi lingkungan sekitar menjadi lebih peka dan sadar.

Berikut merupakan beberapa rangkuman ayat suci Al-Qur'an yang menjelaskan tentang etos kerja :

1. Surah At- Taubah ayat ke-105

عَالِمِ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ

Artinya:“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

2. Surah Al- Jatsiah ayat ke- 30

الْمُبِينُ الْفَوْزُ هُوَ ذَلِكَ ۚ رَحْمَتِهِ فِي رَبُّهُمْ فَيَدْخِلُهُمُ الصَّالِحَاتِ
وَعَمِلُوا آمَنُوا الَّذِينَ فَأَمَّا

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh maka Tuhan mereka memasukkan mereka ke dalam rahmat-Nya (surga). Itulah keberuntungan yang nyata.”

3. Surah Al- Qashash ayat ke- 77

اللَّهُ آتَاكَ فِيمَا وَابْتِغِ الْمُفْسِدِينَ يُحِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ الْأَرْضِ فِي الْفَسَادِ تَبْغِ
وَلَا إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنِ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا الْآخِرَةَ الدَّارِ

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

3. Surah Al- Isra ayat ke- 36

مَسْئُولٌ عَنْهُ كَانَ أُولَئِكَ كُلُّ وَالْفُؤَادِ وَالْبَصَرَ السَّمْعَ إِنَّ ۚ عِلْمٌ بِكَ لَيْسَ مَا تَقْفُ وَلَا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.”

2.1.2.2 Tujuan Spiritual

(Arief, 2010) mengemukakan tujuan dari spiritualitas perusahaan adalah untuk menciptakan visi dan nilai yang melintasi strategi, pemberdayaan kelompok dan tingkatan individu serta secara utama adalah untuk menjaga tingkatan tertinggi dari komitmen organisasi dan produktivitas.

Selanjutnya, (Hedrawan, 2009) menyatakan tujuan dari spiritual adalah yang pertama pembangunan diri (*self*) individu yang integral, keterlibatan diri yang menyeluruh ditempat kerja membawa dampak besar terhadap kinerja individu, yang kedua yaitu penguatan perusahaan, untuk berdaya saing tinggi dalam perusahaan dan mampu memudahkan pelaksanaan setiap peran individu didalam organisasi secara etis dan bertanggung jawab.

Berdasarkan dari teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan spiritual adalah untuk menciptakan visi dan nilai strategi, pemberdayaan kelompok, pembangunan diri, kemudian penguatan perusahaan untuk berdaya saing tinggi dan mampu memudahkan pelaksanaan setiap peran seorang pegawai didalam organisasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dihadapi.

2.1.2.3 Indikator-indikator Spiritual

Spiritual di tempat kerja adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti values, ethics, dan sebagainya.

Menurut (Milliman, & Czaplewski, 2017) mengemukakan bahwa spiritual mempunyai 3 dimensi antara lain yaitu pertama, pekerjaan yang berarti (*meaningful work*). Kedua yaitu keselarasan dengan nilai organisasi atau

keselarasan antar nilai organisasi dan individu (*alignment with organizational value*). Yang terakhir yaitu komunitas (*community*).

Selanjutnya, (Petchsawang & Duchon, 2012) menyatakan bahwa indikator spiritual adalah, yang pertama kerja yang bermakna, yaitu hasil dari pekerjaan yang memberikan dampak bagi karyawan tersebut dan organisasi tempat dia bekerja. Kedua adalah komunitas atau kelompok kerja, yaitu kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama keanggotaan dan saling berinteraksi. Yang terakhir adalah tujuan organisasi, yaitu untuk mencapai suatu tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dilakukan bersama-sama dan mengembangkan sumber daya dan teknologi bersama-sama.

Sementara itu, (Nilamastuti, 2017) menyatakan bahwa indikator spiritual adalah hubungan dengan diri sendiri, kemudian hubungan dengan orang lain, hubungan dengan alam, dan hubungan dengan tuhan.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator spiritual adalah kerja bermakna yang hasil kerjanya dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan, mencapai suatu tujuan secara lebih efektif dan efisien, menjaga hubungan dengan tuhan dan menjaga hubungan dengan sesama makhluk, dan keselarasan antar nilai organisasi dan individu.

2.1.3 Kompetensi Kepribadian

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk dapat membantu organisasi mencapai target yang telah ditentukan. Dengan cara mengevaluasi dan mengembangkan diri para pegawai agar selalu mendapatkan inovasi terbaru, cara berfikir dan bertindak dalam menghadapi segala situasi

pegawai juga menjadi acuan untuk meningkatkan kompetensi tersebut untuk kemajuan atau berkembangnya suatu organisasi.

Menurut (Edison, E. 2020) menyatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Selanjutnya, (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan kompetensi merupakan hal yang penting dimiliki oleh para pegawai, kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Kemudian, (Indrastuti, S. 2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kemauan dasar dari seseorang untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Sementara itu, (Robbins, S., & Judge, 2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan, dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan dalam keprofesionalisme nya sehingga memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi saingannya dan dapat mendukung persaingan global.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan, kemauan dan kualitas seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Sya'baniah, S., et al., 2019) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya yang melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi

antara genetik dan pengaruh lingkungan. Selanjutnya, (Amanda et al., 2020) menyatakan bahwa kepribadian adalah suatu ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran dan emosinya serta dapat diamati yang menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya.

Kemudian, (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa kepribadian karyawan merupakan kecenderungan emosional, kognitif, penampilan, pemikiran, perasaan, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kepribadian adalah perilaku, pemikiran, penampilan, emosi, karakteristik, dan perasaan seseorang yang ditunjukkan kepada lingkungan sekitarnya.

Adapun (Susanto, 2016) menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi kepribadian adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindakya dalam menghadapi segala situasi pekerjaan yang dihadapi, kepribadian yang mantap, stabil, berwibawa, berakhlak mulia, dewasa, dan dapat menggambarkan perilaku dan emosinya, ini dapat menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian pegawai dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kompetensi yang diharapkan oleh organisasi, yang mencakup komitmen individu, pengalaman awal, konsep diri, dan kedisiplinan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan

kemampuan dan pengetahuan merupakan hasil suatu proses pekerjaan dari sebuah organisasi.

(Wijayanto et al., 2018) menyatakan bahwa beberapa faktor kompetensi yaitu, Pertama komitmen individu terhadap pencapaian tujuan hidupnya (motif), Kedua kedisiplinan, Ketiga konsep diri, Keempat peran sosial, Kelima mutu mentor, dan Terakhir yaitu keharmonisan hubungan keluarga. (Amanda et al., 2020) menyatakan bahwa faktor dari kepribadian yaitu, Pengalaman awal, Pengaruh budaya, Kondisi fisik, Daya tarik, Inteligensi, Emosi, Nama, Keberhasilan dan Kegagalan, Penerimaan sosial, Pengaruh keluarga, dan Perubahan fisik.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi Kepribadian

Seseorang yang memiliki kompetensi kepribadian tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat untuk mencapai tujuannya dalam bekerja mampu memaknai setiap sikap, kemampuan, pemahaman serta keterbukaan dari setiap individu dalam pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi kepribadian memiliki banyak efek pada kehidupan setiap individu di tempat kerjanya.

(Sutrisno, 2018) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang terkandung didalam konsep indikator kompetensi yaitu, Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan/ Keterampilan (*skill*), dan Sikap (*attitude*). Selanjutnya, (Edison, E. 2020) menyatakan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut : Pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*skill*), Sikap (*attitude*).

Berdasarkan beberapa teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kompetensi adalah pengetahuan para pegawai tentang bidang

pekerjaannya, kemampuan dalam bekerja, sikap yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan, keterampilan, dan pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan.

(Roberth & Kinicki, 2015) menyatakan bahwa indikator kepribadian yaitu, Kesadaran hati nurani (*conscientiousness*), Pementingan atas hal-hal lahir (*extraversion*), Kestabilan emosi (*Emotional Stability*), Keramahan (*agreeableness*), dan Keterbukaan (*openness to experience*). Selanjutnya, (Sinuhaji, 2014) menyatakan bahwa indikator kepribadian adalah tanggung jawab, ketekunan, disiplin waktu, berfikir positif, cara menghadapi masalah, rasa aman dalam bekerja, kerja sama, bertukar pikiran, saling percaya, sikap tegas, dan mencari solusi.

Sementara itu, (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa indikator kepribadian adalah yang pertama pengetahuan (*knowledge*). Yang kedua yaitu keterampilan (*skill*), Yang terakhir yaitu Perilaku (*attitude*).

Berdasarkan teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kompetensi kepribadian adalah pengetahuan para pegawai tentang bidang pekerjaannya, kemampuan dalam bekerja, sikap yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan, keterampilan, saling percaya, dan pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.2 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

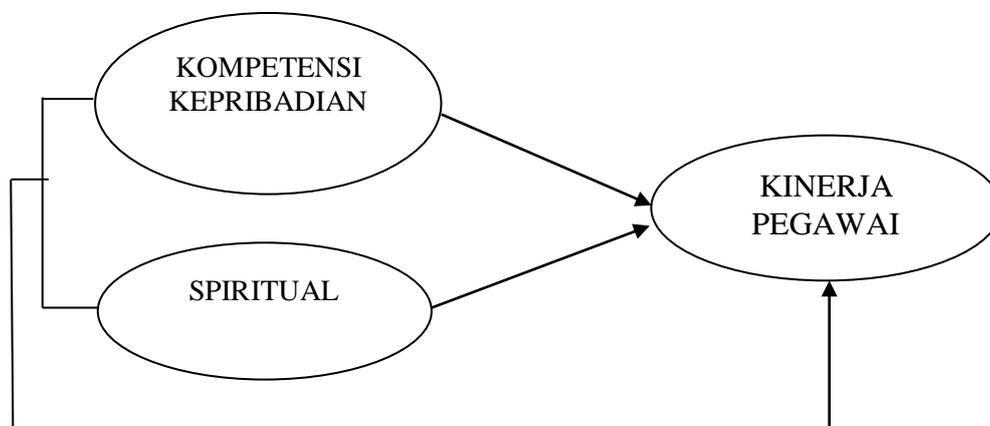
Berdasarkan penelitian (Susanto, 2016) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi, Pribadi yang mantap, stabil dan dewasa, Pribadi yang arif, bijaksana dan berwibawa, Pribadi yang berakhlak mulia, Mengevaluasi kinerja sendiri, Mengembangkan diri secara berkelanjutan. (Astining Putri et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi, Pribadi yang mantap, stabil dan dewasa, Pribadi yang arif, bijaksana dan berwibawa, Pribadi yang berakhlak mulia, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Maka dari itu, (Hidayat et al., 2020), (Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., 2019), (Pasaribu, S. E. 2019), (Syahputra, M. D., & Tanjung, H. 2020), (Tanjung, H. 2019), (Elizar,E., & Tanjung, H. 2018), (Pasaribu, S. E. 2019), (Siswadi, Y. 2013), (Prayogi et al., 2019), (Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018) menyatakan dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi sederhana yaitu bertanda positif. Tanda positif menunjukkan jika semakin meningkat kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Spiritual adalah sikap dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain, karena sikap spiritual yang baik akan menciptakan nilai-nilai sikap yang positif terhadap sesama pegawai dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. (Baharuddin, 2017) mendefinisikan “spiritual adalah sisi jiwa yang memiliki sifat-sifat ilahiyah (ketuhanan) dan memiliki daya untuk menarik dan mendorong dimensi-dimensi lainnya untuk mewujudkan sifat- sifat Tuhan dalam dirinya”.

Berdasarkan penelitian (Jufrizen, et al, 2020), (Rahman, 2015) Spiritual merupakan salah satu dimensi yang mampu membentuk karakter perilaku karyawan, menghilangkan adanya perilaku korupsi dan nepotisme dalam organisasi, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk memfokuskan suatu masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan, menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka penyimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut.

Menurut (Sugiyono, 2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Simana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan

belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka mekanisme hubungan antara variable yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Secara umum penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu menentukan metode penelitian yang sesuai dengan penelitian yang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah jenis penelitian kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2018). Teori yang merupakan kerangka dalam penelitian kuantitatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, pengembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantitatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori (Sugiyono, 2018). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwasanya terdapat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Yaitu Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan rumusan tentang ruang lingkup dan juga ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan serta penelitian suatu

karya ilmiah. Operasionalisasi variabel di perlukan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1

Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1.	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Kepribadian adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak dalam menghadapi segala situasi pekerjaan yang dihadapi, kepribadian yang mantap, stabil, berwibawa, berakhlak mulia, dewasa, dan dapat menggambarkan perilaku dan emosinya, ini dapat menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya.	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skill) 3. Sikap (attitude) 4. Kemampuan 5. Saling Percaya 6. Pemahaman	1-4 5-8 9-11 12-13 14-15 16	<i>Likert</i>
2.	Spiritual	Spiritual adalah kesucian, semangat, kekuatan, batin, rohani, menarik dan mendorong dimensi-dimensi lainnya untuk mewujudkan sifat-sifat tuhan dalam diri seseorang. Tidak hanya berkaitan dengan agama tetapi merupakan perwujudan sebagai resultan dari upaya yang dilakukan manusia, organisasi juga menekankan pada spiritual yang akan	1. Kerja bermakna 2. Mencapai tujuan secara efektif dan efisien 3. Hubungan dengan tuhan dan hubungan dengan sesama makhluk ciptaan 4. Keselarasan antar nilai organisasi dan individu	1-3 4-5 6-8 9-10	<i>Likert</i>

		mengubah perilaku individu yang awalnya tidak atau kurang peka terhadap kondisi lingkungan sekitar menjadi lebih peka dan sadar.			
3.	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari sebuah kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	1-3 4-6 7-8 9-10 11-12	<i>Likert</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Penulis, 2022

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai dilaksanakan di Biro Kesejahteraan Rakyat, Kantor Gubernur Sumatera Utara di Jalan Pangeran Diponegoro No. 30, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan dan dimulai pada bulan Februari 2022 s/d selesai. Yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Februari 2022				November 2022				Desember 2022				Februari 2023				Mei 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Proposal																				
Seminar Proposal													■							
Pengumpulan dan pengolahan data														■	■	■				
Penulisan Skripsi																		■	■	
Bimbingan Skripsi																		■	■	
Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022- 2023

3.4 Teknik Pengambil Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk di peljarin dan kemudian di tarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Gubernur Sumatera Utara di bagian Biro Kesejahteraan Rakyat yang berjumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harap betul-betul representative (Sugiyono, 2018). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti dan apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar maka di ambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2012). Metode yang di gunakan dalam penelitian menggunakan teknik sampling (sampel jenuh). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Gubernur Sumatera Utara pada bagian Biro Kesejahteraan Rakyat dengan jumlah 40 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi et al., 2015) mengemukakan bahwa ada tiga (3) alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, adalah sebagai berikut:

1. Angket/Kuisisioner

Angket/Kuisisioner merupakan pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengethui pendapat dari responden penelitian mengenai variabel yang diteliti. Angket digunakan jika jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar pertanyaan/pernyataan yang diberikan pada responden diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan/pernyataan. Berikut ini merupakan tabel skala likert :

Tabel 3.3
Skala Likert

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Biro Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Gubernur Sumatera Utara, yang terdiri dari profil, sejarah, dan lain sebagainya.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara dilakukan untuk survei awal, sehingga peneliti mengetahui permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi, 2014).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah ada dua tahap kelompok dalam menganalisis SEM-PLS antara lain adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Teknik model pengukuran (*Outer Model*) adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. (Juliandi, 2018). Uji yang dilakukan pada *outer model* adalah sebagai berikut :

1. *Convergen Validity*

Convergen validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi. *Convergen validity* terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur variabel yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule of thumb yang digunakan untuk *convergen validity* adalah *outer loading* $>0,5 - 0,7$ dan AVE $>0,5$ (Agrivinie & Adri, 2020).

2. *Dicriminant validity*

Dicriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Ditingkat konstruk, validitas diskriminan diuji dengan membandingkan akar nilai AVE sebuah konstruk dengan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk-konstruk yang lain. Pendekatan ini didasarkan pada kriteria Fornell-Larcker. (Paulus, 2018).

1) *Fornell Lacker Criterion*

Nilai *Fornel Lacker Criterion* yang baik yaitu tidak boleh lebih kecil antar variabel itu sendiri dengan nilai minimal konsistensi internal ada pada nilai 0,5 untuk instrument baru yang belum teruji, sementara untuk instrument yang sudah teruji dan banyak digunakan nilai minimal adalah 0,8. (Paulus, 2018).

2) *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Menurut Jorg Henseler Christian, M. Ringle, Marko Sarsted pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT $<0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. (Juliandi, 2018).

1) Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria keduanya dapat dilihat dari *Composite Reliability* $>0,6$ dan *Average Variance Extracted (AVE)* $>0,5$ (Juliandi, 2018).

2) Composite Reliability

Uji reliabilitas dapat menggunakan *Composite Reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable atau memenuhi *Composite Reliability* apabila memiliki nilai $>0,6$. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini . (Juliandi, 2018).

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Uji reliabilitas ini dapat menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable atau memenuhi *Average Variance Extracted (AVE)* apabila memiliki nilai $>0,5$ (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Analisis model structural menggunakan pengujian antara lain yaitu dengan *F-Square* dan *R-Square*.

4. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai *R-Square* saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantive pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

5. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang mempengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Jika nilai klasifikasinya adalah 0,75 maka modelnya adalah substansial (kuat). Jika nilai klasifikasinya adalah 0,50 maka modelnya adalah moderate (sedang). Jika nilai klasifikasinya adalah 0,25 maka modelnya adalah lemah (buruk).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

1. Koefisien jalur (*path coefficient*):
 - a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
 - b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
2. Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):
 - a. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan
 - b. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Deskripsi Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memilih Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara sebagai subjek penelitian. Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No.30, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara baik yang ASN maupun yang Non- ASN yaitu sebanyak 40 orang pegawai. Penulis menyebarkan kuesioner secara offline.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	24	60%
Perempuan	16	40%
Total	40	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase 60% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 40%. Maka total keseluruhan dari responden yaitu sebanyak 40 orang.

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel yang ada dibawah ini:

Tabel 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	18	45%
31-40 Tahun	11	27,5%
41-50 Tahun	9	22,5%
51-60 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berumur 20-30 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 45%, kemudian yang berumur 31-40 tahun sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase 27,5%, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase 22,5%, dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 5%. Maka total keseluruhan responden sebanyak 40 orang dan jumlah persentasenya 100%.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	3	7,5%
Strata 1	26	65%
Strata 2	11	27,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, yang berpendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 26 orang dengan persentase 65%, kemudian yang berpendidikan terakhir Strata 2 sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah total keseluruhan responden sebanyak 40 orang dan jumlah persentasenya 100%.

Deskripsi responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Identitas Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	15	37,5%
Belum Menikah	25	62,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang sudah menikah dalam penelitian ini sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5%, dan jumlah responden yang belum menikah sebanyak 25 orang dengan persentase 62,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah total keseluruhan responden sebanyak 40 orang dan jumlah persentasenya 100%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kompetensi Kepribadian (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi kepribadian (X1) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5

Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Kepribadian (X1)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45%	18	45%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%
2	10	25%	28	70%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
3	11	28%	24	60%	5	13%	0	0%	0	0%	40	100%
4	8	20%	22	55%	10	25%	0	0%	0	0%	40	100%
5	11	28%	26	65%	3	8%	0	0%	0	0%	40	100%
6	12	30%	22	55%	6	15%	0	0%	0	0%	40	100%
7	11	28%	21	53%	8	20%	0	0%	0	0%	40	100%
8	13	33%	24	60%	3	8%	0	0%	0	0%	40	100%
9	15	38%	23	58%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
10	11	28%	25	63%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%
11	8	20%	26	65%	6	15%	0	0%	0	0%	40	100%
12	7	18%	31	78%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
13	17	43%	21	53%	1	3%	1	3%	0	0%	40	100%
14	6	15%	31	78%	2	5%	0	0%	1	3%	40	100%
15	11	28%	27	68%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
16	7	18%	29	73%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kompetensi kepribadian (X1) bahwa :

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Dalam bekerja saya selalu mengetahui secara mendalam tentang pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (70%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Setiap ilmu yang baru saya miliki selalu saya terapkan dalam pekerjaan , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (60%).
4. Hasil jawaban responden mengenai Saya selalu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (55%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (65%).
6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaansaya secara mandiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (55%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat berpindah ke posisi yang lebih baik dikantor karena keterampilan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (53%).

8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan, Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai yang lain dikantor ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (60%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Dalam bekerja saya harus mematuhi aturan dan norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (58%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (63%).
11. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu merespon dengan cepat setiap pekerjaan yang diberikan, meskipun pekerjaan itu banyak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (65%).
12. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pelatihan-pelatihan kerja yang diberikan oleh kantor mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (78%).
13. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja dilingkungan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (53%).
14. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya percaya rekan saya selalu mengerjakan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (78%).
15. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya melakukan pekerjaan dengan sebenar-benarnya, baik dalam ucapan maupun tindakan agar

terciptanya rasa saling percaya dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (68%).

16. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya memahami seluruh pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (73%).

4.1.3.2 Variabel Spiritual (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel spiritual (X2) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6

Skor Kuesioner Variabel Spiritual (X2)

NO	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	48%	21	53%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
2	14	35%	26	65%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
3	9	23%	28	70%	3	8%	0	0%	0	0%	40	100%
4	13	33%	26	65%	1	3%	0	0%	0	0%	40	100%
5	10	25%	30	75%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
6	14	35%	25	63%	0	0%	1	3%	0	0%	40	100%
7	16	40%	22	55%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
8	10	25%	28	70%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
9	8	20%	29	73%	3	8%	0	0%	0	0%	40	100%
10	7	18%	31	78%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel spiritual (X2) bahwa :

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya merasa, semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat memotivasi rekan-rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (53%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya melaksanakan tugas pekerjaan saya dengan ikhlas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (65%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya memahami makna dari pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (70%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penting untuk menaati peraturan yang baik dari atasan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (65%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Visi dan misi pada Biro Kesejahteraan Rakyat menginspirasi saya untuk menampilkan performa terbaik saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (75%).
6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Menjaga sikap toleransi dengan rekan kerja yang berbeda keyakinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (63%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Menghargai dan menghormati rekan kerja yang sedang melaksanakan ibadah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (55%).

8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (70%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Ketika saya mempunyai masalah dengan pekerjaan, saya memilih untuk berdiskusi dengan atasan saya ataupun dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (73%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Tidak menerima masukan rekan kerja yang kita rasa tidak sesuai dengan nilai organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (78%).

4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	40%	24	60%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
2	20	50%	20	50%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
3	8	20%	24	60%	7	18%	1	3%	0	0%	40	100%
4	15	38%	23	58%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
5	14	35%	15	38%	11	28%	0	0%	0	0%	40	100%
6	13	33%	27	68%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
7	16	40%	23	58%	1	3%	0	0%	0	0%	40	100%
8	13	33%	26	65%	0	0%	0	0%	1	3%	40	100%
9	7	18%	24	60%	9	23%	0	0%	0	0%	40	100%

10	8	20%	31	78%	1	3%	0	0%	0	0%	40	100%
11	16	40%	23	58%	1	3%	0	0%	0	0%	40	100%
12	10	25%	29	73%	1	3%	0	0%	0	0%	40	100%
13	10	25%	28	70%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa :

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur/SOP yang telah ditetapkan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (60%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (60%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (58%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat mengerjakan pekerjaan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (38%).
6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (68%).

7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Bersedia bertanggung jawab apabila terjaddi kesalahan dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (58%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu menjaga kerapihan, kebersihan, dan keteraturan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (65%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya sering memberikan ide kepada rekan kerja apabila mengalami kendala dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (60%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Hasil pekerjaan yang saya miliki dapat diterima dengan baik oleh atasan maupun rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (78%).
11. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Bersedia menawarkan diri kepada rekan kerja untuk membantu apabila ada kendala dalam menggunakan alat elektronik kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (58%).
12. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (73%).
13. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu melakukan pengecekan berulang sebelum menyerahkan hasil kerja saya kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (70%).

4.1.4 Uji Analisis Pengujian Data Dengan *Patrial Least Square* (PLS)

Uji kualitas data yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Kompetensi Kepribadian (X1) dan Spiritual (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dengan menggunakan *Patrial Least Square* (PLS) dengan analisis *outer model* dan *inner model*.

4.1.5 Analisis Pengujian *Outer Model*.

Teknik model pengukuran (*Outer Model*) adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. (Juliandi, 2018). Uji yang dilakukan pada *outer model* adalah sebagai berikut :

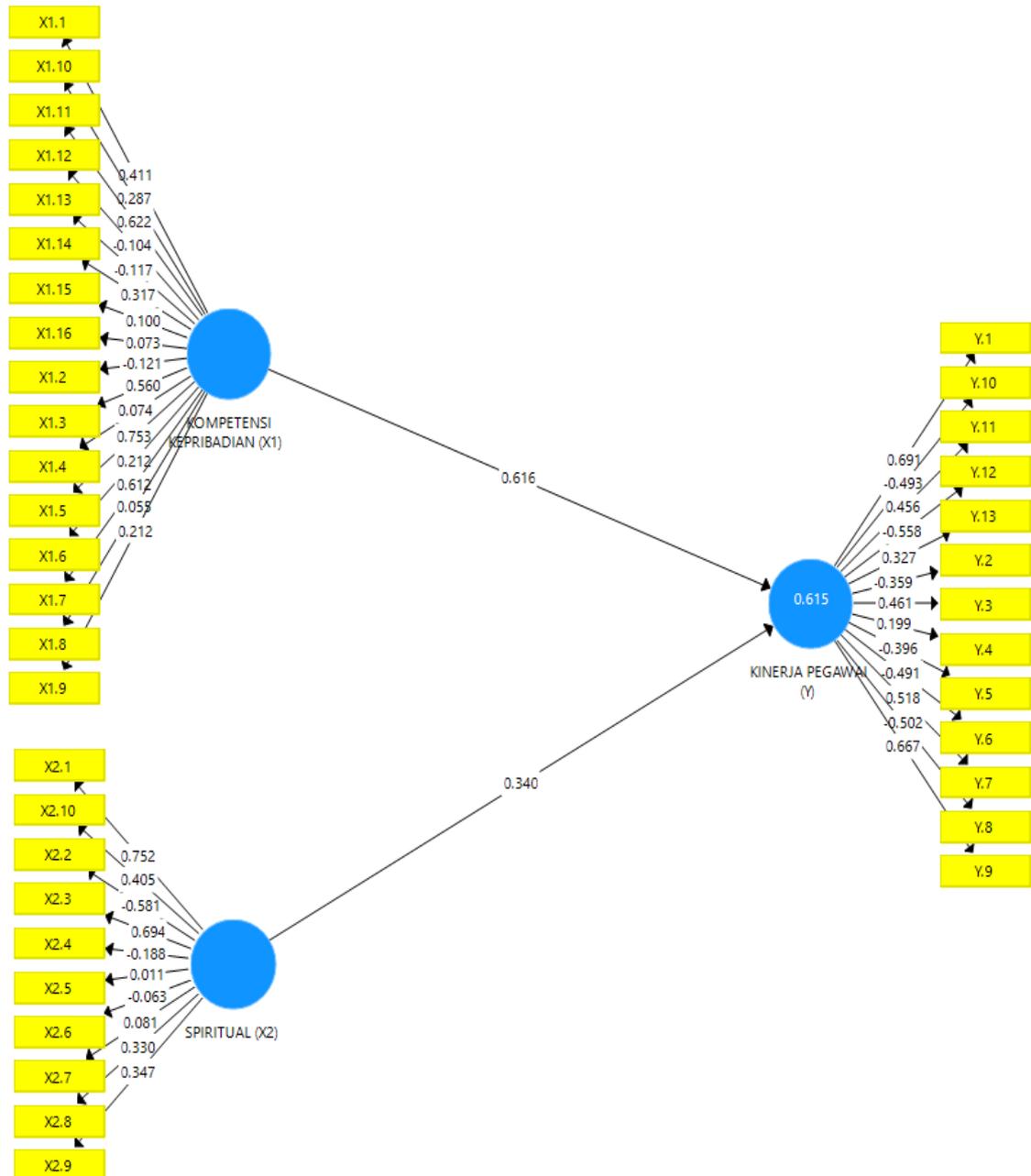
4.1.5.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

4.1.5.1.1 *Convergent Validity*

Convergen validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi. *Convergen validity* terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur variabel yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule of thumb yang digunakan untuk *convergen validity* adalah *outer loading* $>0,5 - 0,7$ dan AVE $>0,5$ (Agrivinie & Adri, 2020).

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SEM-PLS maka hasil dari factor loading dapat di tunjukkan pada diagram dan tabel yang ada dibawah ini :



Gambar 4.1 Diagram Hasil Algorithm Pertama

Tabel 4.8

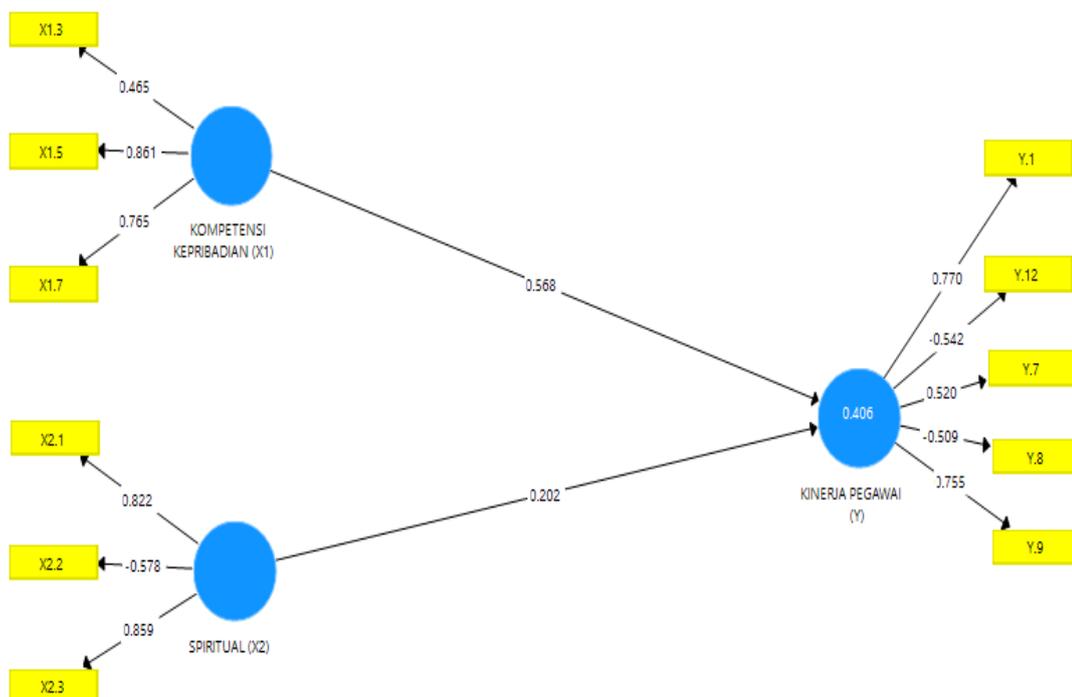
Hasil Uji *Loading Factor* Pertama

	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	SPIRITUAL (X2)
X1.1		0,411	
X1.10		0,287	
X1.11		0,422	
X1.12		-0,104	
X1.13		-0,117	
X1.14		0,317	
X1.15		0,100	
X1.16		0,073	
X1.2		-0,121	
X1.3		0,560	
X1.4		0,074	
X1.5		0,753	
X1.6		0,212	
X1.7		0,612	
X1.8		0,055	
X1.9		0,212	
X2.1			0,752
X2.10			0,405
X2.2			-0,581
X2.3			0,694
X2.4			-0,188
X2.5			0,011
X2.6			-0,063
X2.7			0,081
X2.8			0,330
X2.9			0,347
Y.1	0,691		
Y.10	-0,493		
Y.11	0,456		
Y.12	-0,558		
Y.13	0,327		
Y.2	-0,359		
Y.3	0,461		
Y.4	0,199		
Y.5	-0,396		
Y.6	-0,491		
Y.7	0,518		
Y.8	-0,502		
Y.9	0,667		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan pada tabel *loading factor* menunjukkan bahwa masih banyak pernyataan penelitian yang belum valid, pada variabel kompetensi kepribadian (X1) hanya pernyataan X1.3, X1.5 dan X1.7 yang memenuhi uji validitas karena nilainya lebih dari 0,50 sementara yang lainnya tidak memenuhi uji validitas. Adapun pada variabel spiritual (X2) hanya pernyataan X2.1, X2.2 dan X2.3 yang memenuhi uji validitas karena nilainya diatas 0,50 sementara yang lainnya tidak memenuhi uji validitas, dan yang terakhir variabel kinerja pegawai (Y) hanya pernyataan Y1, Y7, Y8, Y9, dan Y12 yang memenuhi uji validitas karena nilainya diatas 0,50 sementara yang lainnya tidak memenuhi uji validitas. Hal ini di dasarkan oleh teori (Agrivinie & Adri, 2020).

Maka dari hasil analisis yang telah dilakukan penulis melakukan analisis ulang, yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.2 Diagram Hasil Algorithm Kedua

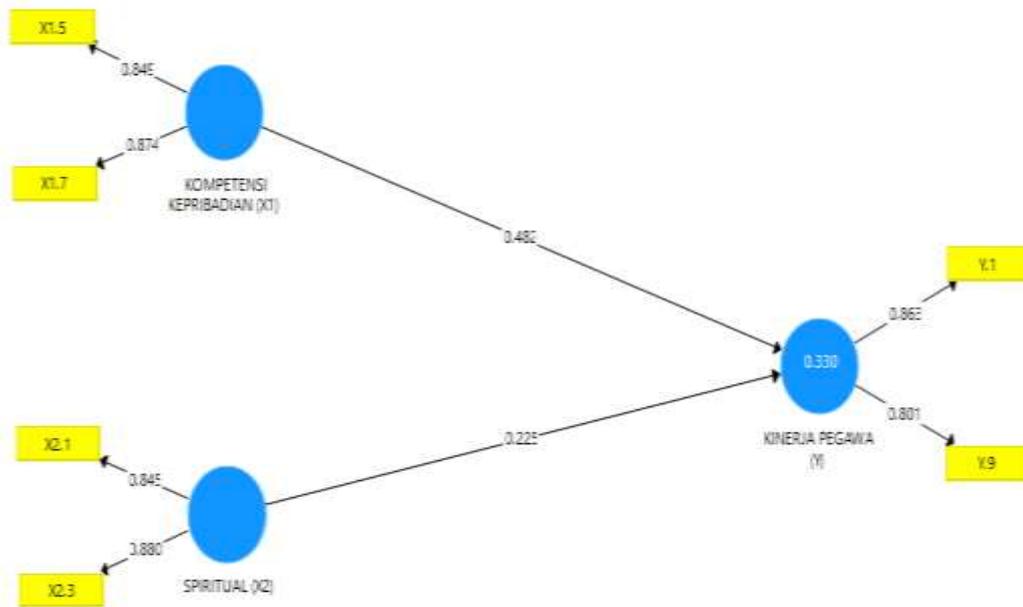
Tabel 4.9
Hasil Uji *Loading Factor* Kedua

	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	SPIRITUAL (X2)
X1.3		0,465	
X1.5		0,861	
X1.7		0,765	
X2.1			0,822
X2.2			-0,578
X2.3			0,859
Y.1	0,770		
Y.12	-0,542		
Y.7	0,520		
Y.8	-0,509		
Y.9	0,755		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan pada tabel *loading factor* menunjukkan bahwa masih ada beberapa pernyataan penelitian yang belum valid, pada variabel kompetensi kepribadian (X1) hanya pernyataan X1.5 dan X1.7 yang memenuhi uji validitas karena nilainya lebih dari 0,50 sementara yang lainnya tidak memenuhi uji validitas. Adapun pada variabel spiritual (X2) hanya pernyataan X2.1 dan X2.3 yang memenuhi uji validitas karena nilainya diatas 0,50 sementara yang lainnya tidak memenuhi uji validitas, dan yang terakhir variabel kinerja pegawai (Y) hanya pernyataan Y1 dan Y9 yang memenuhi uji validitas karena nilai nya diatas 0,50 sementara yang lainnya tidak memenuhi uji validitas. Hal ini didasarkan oleh pendapat (Agrivinie & Adri, 2020).

Maka dari hasil analisis yang telah dilakukan penulis akan melakukan analisis ulang, yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram Hasil Algorithm Ketiga

Tabel 4.10

Hasil Uji *Loading Factor* Ketiga

	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMPETENSI KEPERIBADIAN (X1)	SPIRITUAL (X2)
X1.5		0,849	
X1.7		0,874	
X2.1			0,845
X2.3			0,880
Y.1	0,863		
Y.9	0,801		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan hasil *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel sudah berada pada angka lebih besar dari 0,50, yang artinya bahwa instrument dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dari *convergen validity*. Hal ini didasari oleh teori (Agrivinie & Adri, 2020).

4.1.5.1.2 *Discriminant Validity*

Dicriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Ditingkat konstruk, validitas

diskriminan diuji dengan membandingkan akar nilai AVE sebuah konstruk dengan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk-konstruk yang lain. Pendekatan ini didasarkan pada kriteria *Fornell-Larcker*. (Paulus, 2018).

4. *Fornell Lacker Criterion*

Nilai *Fornel Lacker Criterion* yang baik yaitu tidak boleh lebih kecil antar variabel itu sendiri dengan nilai minimal konsistensi internal ada pada nilai 0,5 untuk instrument baru yang belum teruji, sementara untuk instrument yang sudah teruji dan banyak digunakan nilai minimal adalah 0,8. (Paulus, 2018).

Tabel 4.11
Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	SPIRITUAL (X2)
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,832		
KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	0,531	0,862	
SPIRITUAL (X2)	0,329	0,217	0,863

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan hasil tabel *Fornell Lacker Criterion* di atas, dapat dilihat bahwa :

1. Variabel X1 Kompetensi Kepribadian memiliki nilai 0,832, kemudian
2. Variabel X2 Spiritual memiliki nilai 0,862 lebih besar dari 0,531,
3. Variabel Y Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,863 lebih besar dari nilai 0,217 dan 0,329.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas maka dapat dikatakan nilai *Fornell Lacker Criterion* dari masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria instrument yang sudah teruji dan banyak digunakan nilai minimal adalah 0,8 . Hal ini didasari oleh teori (Paulus, 2018).

5. Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Menurut Jorg Henseler Christian, M. Ringle, Marko Sarsted pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12

Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	SPIRITUAL (X2)
KINERJA PEGAWAI (Y)			
KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	0,876		
SPIRITUAL (X2)	0,529	0,388	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan hasil tabel HTMT dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel X1 (Kompetensi Kepribadian) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai HTMT $0,876 < 0,90$.
2. Variabel X2 (Spiritual) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai HTMT $0,529 < 0,90$.
3. Variabel X1 (Kompetensi Kepribadian) terhadap X2 (Spiritual) memiliki nilai HTMT $0,388 < 0,90$.

Berdasarkan penjelasan hasil uji HTMT diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid, karena sudah memenuhi kriteria pengukuran yang baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lainnya (konstruksi adalah unik). Hal ini didasarkan oleh teori (Juliandi, 2018).

4.1.5.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria keduanya dapat dilihat dari *Composite Reliability* >0,6 dan *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5 (Juliandi, 2018).

4.1.5.2.1 *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dapat menggunakan *Composite Reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable atau memenuhi *Composite Reliability* apabila memiliki nilai >0,6. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13

Hasil Uji *Composite Reliability*

	Composite Reliability
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,818
KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	0,852
SPIRITUAL (X2)	0,853

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan dari pengujian *Composite Reliability* dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y) reliable, karena nilai *Composite Reliability* Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,818 > 0,6$.
2. Variabel Kompetensi Kepribadian (X1) reliable, karena nilai *Composite Reliability* Kompetensi Kepribadian (X1) adalah $0,852 > 0,6$.
3. Variabel Spiritual (X2) reliable, karena nilai *Composite Reliability* Spiritual (X2) adalah $0,853 > 0,6$.

Berdasarkan tabel *composite reliability* diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari variabel kompetensi kepribadian dan spiritual dinyatakan reliable karena telah memenuhi kriteria dari *composite reliability*. Yang dimana hal ini di dasari oleh teori (Juliandi, 2018).

4.1.5.2.2 Average Variance Extracted (AVE)

Uji reliabilitas ini dapat menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu variabel dapat dinyatakan reliable atau memenuhi *Average Variance Extracted* (AVE) apabila memiliki nilai $>0,5$ (Juliandi, 2018). Berikut ini adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,693
KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	0,742
SPIRITUAL (X2)	0,744

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel *Average Variance Extracted* (AVE) diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y) reliable, karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,693 > 0,5$.
2. Variabel Kompetensi Kepribadian (X1) reliable, karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Kompetensi Kepribadian (X1) adalah $0,742 > 0,5$.

3. Variabel Spiritual (X2) reliable, karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Spiritual (X2) adalah $0,744 > 0,5$.

Berdasarkan dari hasil pengujian serta penjelasan tentang hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas maka disimpulkan bahwa semua variabel yaitu kompetensi kepribadian (X1) dan variabel spiritual (X2) dinyatakan reliable karena hasilnya telah memenuhi kriteria dari (AVE) karena memiliki nilai $>0,5$. Hal ini didasari oleh pendapat (Juliandi, 2018).

4.1.6 Analisis Pengujian *Inner Model*.

Model Struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Analisis model structural menggunakan pengujian antara lain yaitu dengan *F-Square* dan *R-Square*.

4.1.6.1 Hasil Uji *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai *R-Square* saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantive pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Adapun kriterianya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.14
Nilai Klasifikasi Uji *F-Square*

Nilai	Keterangan
0,02	Kecil
0,15	Sedang
0,35	Besar

Sumber : (Juliandi, 2018)

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai klasifikasi maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 4.15
Hasil Uji *F-Square*

	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	SPIRITUAL (X2)
KINERJA PEGAWAI (Y)			
KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1)	0,330		
SPIRITUAL (X2)	0,072		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel uji *F-Square* di atas menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh Kompetensi Kepribadian (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,330, karena nilai *F-Square* Kompetensi Kepribadian (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) $>0,35$.
2. Sedangkan Spiritual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,72, karena nilai *F-Square* Spiritual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) $<0,35$.

Berdasarkan Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kepribadian (X1) memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Spiritual memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didasari oleh pendapat (Juliandi, 2018).

4.1.6.2 Hasil Uji *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang mempengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang

mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16
Nilai Klasifikasi Uji *R-Square*

Nilai	Keterangan
0,75	Kuat
0,5	Moderate
0,25	Lemah

Sumber : (Juliandi, 2018)

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai klasifikasi maka akan semakin baik pengaruh konstruk penelitian.

Tabel 4.17
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,330	0,293

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel hasil uji *R-Square* di atas, besarnya adalah 0,330, Hal ini berarti 33% variabel dependen Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompetensi Kepribadian (X1) dan Spiritual (X2). Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh semua konstruk eksogen Kompetensi Kepribadian (X1) dan Spiritual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) termasuk lemah.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang

mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

3. Koefisien jalur (*path coefficient*):
 - a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
 - b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
4. Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):
 - c. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan
 - d. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan

Tabel 4.18

Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,482	0,503	0,132	3,647	0,000
SPIRITUAL (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,225	0,242	0,155	1,449	0,148

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel hasil uji *Path Coefficient* di atas maka dapat dijelaskan dan disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai P-Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungannya adalah signifikan. Nilai original sample (*Path Coefficient*) / original sampel sebesar 0,482 menunjukkan arah hubungannya positif.
2. Spiritual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai P-Value sebesar 0,148 atau lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungannya tidak signifikan. Nilai original sample (*Path Coefficient*) / original sampel sebesar 0,225 menunjukkan arah hubungannya positif. Hal ini di dasarkan oleh teori (Juliandi, 2018).

4.2 Pembahasan Hasil Analisis Data

Hasil temuan dari penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengetahui hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Kompetensi Kepribadian Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau

keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Nursangadah & Tjahjaningsih, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai P-Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungannya adalah signifikan. Nilai original sample (*Path Coefficient*) / original sampel sebesar 0,482 menunjukkan arah hubungannya positif.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi kepribadian yang dimiliki oleh pegawai mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi kepribadian mengacu pada bagaimana seorang pegawai bertindak sesuai dengan norma agama, norma hukum, norma sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia (Sumarni, 2019). Artinya bahwa perlunya dilakukan peningkatan kompetensi kepribadian pada pegawai agar mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Ridi, 2019) dan (Anggraini et al., 2021) bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Spiritual adalah kebutuhan dasar dan pencapaian tertinggi seorang manusia dalam kehidupannya tanpa memandang suku atau asal-usul. Kebutuhan

dasar tersebut meliputi: kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, cinta kasih, dihargai dan aktualitas diri. Aktualitas diri merupakan sebuah tahapan spiritual seseorang, dimana berlimpah dengan kreativitas, intuisi, keceriaan, sukacita, kasih sayang, kedamaian, toleransi, kerendahatian serta memiliki tujuan hidup yang jelas (Agus et al., 2018).

Menurut (Nur'aini, 2021) spiritual adalah keyakinan dalam hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa. Spiritual juga disebut sebagai sesuatu yang dirasakan tentang diri sendiridan hubungan dengan orang lain, yang dapat diwujudkan dengan sikap mengasihi orang lain, baik dan ramah terhadap orang lain, menghormati setiap orang untuk membuat perasaan senang seseorang. Spiritual adalah kehidupan, tidak hanya doa, mengenak dan mengakui Tuhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Spiritual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai P-Value sebesar 0,148 atau lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungannya tidak signifikan. Nilai original sample (*Path Coefficient*) / original sampel sebesar 0,225 menunjukkan arah hubungannya positif.

Kecerdasan spiritual (SQ) memiliki nilai yang penting karena dapat memberikan rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang dibarengi dengan kemampuan dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai dengan batasnya. Seseorang menggunakan kecerdasan spiritual untuk bergulat dengan hal baik dan hal yang jahat, serta untuk membayangkan kemungkinan yang belum terwujud untuk bermimpi, bercita-cita dan mengangkat diri dari kerendahan. Para karyawan mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap

makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Septiarini & Gorda, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai P-Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungannya adalah signifikan. Nilai original sample (*Path Coefficient*) / original sampel sebesar 0,482 menunjukkan arah hubungannya positif.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa Kompetensi Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Hasil menunjukkan bahwa Spiritual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompetensi Kepribadian dan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan pada nilai dari koefisien jalur (X1) terhadap (Y) adalah sebesar 0,000 dan nilai dari koefisien jalur (X2) terhadap (Y) adalah sebesar 0,148. Kedua variabel tersebut dinilai secara bersama-sama memiliki pengaruh positif. Namun pada variabel spiritual tidak berpengaruh secara signifikan karena nilai P-Value 0,148 lebih besar dari 0,05. Sementara variabel kompetensi kepribadian berpengaruh secara signifikan karena nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan beberapa saran yang berkenaan dengan penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam mengenai faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan dapat melihat faktor apa yang membuat spiritual tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan.
- b. Diharapkan perusahaan dapat memberikan dorongan dalam berbagai aspek agar meningkatkan kinerja karyawan dengan aspek yang relevan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan ilmiah namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan hasil yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kemungkinan adanya faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.
2. Penulis banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengolahan data dengan menggunakan SEM-PLS sehingga memiliki keterlambatan dalam penyelesaiannya
3. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 variabel yaitu kompetensi kepribadian, spiritual dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Agus, W, Y, B., & Watiningsih, P, A. (2018). Hubungan Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Dengan Tingkat Kecemasan Pada Lansia Di Desa Bubunan. *Jurnal Kesehatan Midwinerslion*, 3(1), 73-82.
- Anggraini, R, W., Hartati, S, C., & Utari, W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(3), 1-10.
- Amanda, G., Rismansyah, & Valianti, R. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 60–75.
- Arief, M. (2010). Spiritual Manajemen : Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu. *Modernisasi*, 6(2), 173–195.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Astining Putri, N., Seri, H., & Sakdiahwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 25–36.
- Astuti, M., & A. (2020). *Pengantar Manajemen Pemasaran*. Deepublish.
- Baharuddin. (2017). *Paradigma Sosial Islam: Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Quran*. Pustaka Belajar.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Echols, J.M; Shadily, H. (2015). *Kamus Inggris-Indonesia*. Springer.
- Edison, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Alfabethdanandjadja.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Firohmatillah, A., R., & Arisena, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Koperasi X Di Jawa Barat Menggunakan Pendekatan *Partial Least Square* (PLS). *Jurnal Co-Management*, 3(2), 512-513.
- Hair, Hult, & M, ringle C. . & sarstedt. (2014). *A primer on partial least squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Hedrawan, S. (2009). *Spiritual Management*. PT Mizan Pustaka.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(2), 98–107.
- Jufrizen, J., Siwadi, Y., Radiman, R., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. (Edisi Satu).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kreitner, R. dan A. K. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Masram, M., & Muah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.

- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & F. J. (2017). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Management*, 16(4), 426–441.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nilamastuti, M. (2017). Hubungan Tingkat Spiritual Dengan Tingkat Stres Pada Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kabupaten Jember. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 114–122.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 9(2), 189–208.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & S. L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Prima-2019*, 665–670.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rahman, A. M. (2015). Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 19–30.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 101–1012.
- Robbins, S. p. J. (2016). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior (16 ed)*. Salemba Empat.
- Roberth, K., & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi (4th ed)*. Salemba.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Santosa, I. P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS (27ed)*. Andi.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Septiarini, A., & Gorda, S. E. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 24-38.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Siswadi, Y. (2013). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Terhadap Minat Belajar Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Tolls* 2, 3(2), 26–31.
- Sjahril, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhardi, E. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Sumarni, S. (2019). Implementasi Kompetensi Kperibadian Guru Mata Pelajaran Agama Islam Dalam Meningkatkan Akhlak Mulia Siswa Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Watampone. *Jurnal Al-Qayyimah*, 2(2), 1-12.
- Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Kencana.

- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Sya'baniah, S., Indah, S., & Oyon, H. (2019). Pegawai Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin dan Prestasi Kerja Pegawai Nilai Capaian Kinerja Frekuensi Keterlambatan / bulan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Wanasaputra, S. D. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis.*, 495–503.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wijayanto, A., Hubeis, M. H., Affandi, J. M., & Hermawan, A. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan Determinants for Employee's Work Competencies. *Manajemen IKM*, 6(2), 81–87.