

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA
PADA KANTOR BUPATI DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

AYU JULIANI SIREGAR
NPM : 1920030083



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **AYU JULIANI SIREGAR**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030083**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BUPATI DELI SERDANG**

Pengesahan Tesis

Medan, 08 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahri Effendy P., M.Si, M.A., M.Psi, M.H

Assoc. Prof. Hj. Mus Fauzi Rambe, S.E., M.M

Diketahui

Direktur

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi

Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA.

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT
KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BUPATI DELI SERDANG

AYU JULIANI SIREGAR
1920030083

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan
Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen
Sumber Daya Manusia (M.M)

Pada Hari Rabu, Tanggal 8 September 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

Ketua

2. **Dr. Amini, M.Pd**

Sekretaris

3. **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.i**

Anggota

1.....

2.....

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA PADA KANTOR BUPATI DELI SERDANG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 08 September 2021
Peneliti



AYU JULIANI SIREGAR
NPM : 1920030083

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BUPATI DELI SERDANG

**AYU JULIANI SIREGAR
1920030083**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada pegawai kantor Bupati Deli Serdang. secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Bupati Deli Serdang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 52 orang pegawai kantor Bupati Deli Serdang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara langsung spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara langsung semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, secara langsung spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, semangat kerja tidak perlu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, secara tidak langsung semangat kerja mampu memediasi pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Deli Serdang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Spiritual Di Tempat Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE SPIRIT IN THE OFFICE OF THE REGENCY OF DELI SERDANG

AYU JULIANI SIREGAR
1920030083

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership and spirituality in the workplace on employee performance through the morale of the Deliserdang regent's office employees directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of the Deliserdang regent's office. The sample in this study using the slovin formula totaling 52 employees of the Deliserdang regent's office. Data collection techniques in this study used questionnaire method. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that leadership has a significant effect on performance directly, spirituality in the workplace has a significant effect on performance, direct morale has a significant effect on performance, direct leadership has a significant effect on morale, and spirituality in the workplace has a significant effect, on work morale indirectly work morale is able to mediate the influence of leadership on performance, indirectly work morale is able to mediate the influence of spirituality in the workplace on the performance of the Deli Serdang regent's office employee.

Keywords: Leadership, Workplace Spirituality, Work Spirit, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

tesis. Peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ibunda Ainun Fazariah dan ayahanda James TP Siregar serta suami tercinta Mohammad Efendi yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril dan materil kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen Penguji tesis saya.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair S.E, M.BA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si., MA., MH., M.Psi selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Assoc. Prof. Muis Fauzi Rambe, S.E. M.Si selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku dosen penguji tesis saya.
9. Ibu Dr. Amini, M.pd selaku dosen penguji tesis saya.
10. Kakak Jolanda T. Siregar, Elia Ansali dan adek Ananda Rezky Doli P Siregar yang telah turut membantu serta mendukung peneliti selama perkuliahan serta penyusunan tesis ini.
11. Kepada sahabat saya Molana Malik Pandia, Kurnia Bakti, Adit Prasetyo Hardianta, Hendra SP Siagian dan Suvrina Senina Singarimbun yang telah turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.
12. Seluruh Dosen di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan semuanya. Aamiin.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat peneliti lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat peneliti menyelesaikan Studi di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Agustus 2021

Peneliti

AYU JULIANI SIREGAR
NPM:1920030083

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	15
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Kepemimpinan	18
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	18
2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Kepemimpinan	19
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	20
2.1.2.4 Indikator-indikatorKepemimpinan	22
2.1.3 Spiritualitas Di Tempat Kerja.....	25
2.1.3.1 Pengertian Spiritualitas Di Tempat Kerja	25
2.1.3.2 Manfaat Spiritualitas Di Tempat Kerja	26
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas Di Tempat Kerja	28
2.1.3.4 Indikator Spiritualitas Di Tempat Kerja	33
2.1.4 Semangat Kerja	35

2.1.4.1	Pengertian Semangat Kerja	35
2.1.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	36
2.1.4.3	Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	38
2.1.4.4	Indikator Semangat Kerja.....	39
2.2	Penelitian Terdahulu.....	42
2.3	Kerangka Konseptual	43
2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	44
2.3.2	Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Kinerja	45
2.3.3	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja	46
2.3.4	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.....	46
2.3.5	Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	47
2.3.6	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.....	48
2.3.7	Pengaruh Spiritualitas Ditempat kerja Melalui Semangat Kerja.....	49
2.4	Hipotesis.....	50

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan Penelitian.....	52
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.2.1	Tempat Penelitian.....	53
3.2.2	Waktu Penelitian.....	53
3.3	Populasi dan Sampel	53
3.3.1	Populasi	53
3.3.2	Sample	54
3.4	Defenisi Operasional	55
3.5	Teknik Pengumpulan Data	57
3.6	Teknik Analisis Data	58
3.6.1	Amalisa Outer Model	61
3.6.2	Analisa Inner Model	66
3.6.3	Uji Hipotesis.....	67
3.6.4	Spesifikasi Model dan Persamaan Struktural	67
3.6.5	Uji Kecocokan (Testing Fit).....	69

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	72
4.1.1	Deskriptif Hasil Penelitian	72
4.1.1.1	Deskriptif Jenis Kelamin.....	72
4.1.1.2	Deskriptif Usia Reponden	73
4.1.1.3	Deskriptif Latar Belakang Pendidikan	73
4.1.2	Deskriptif Jawaban Responden	74
4.1.2.1	Kinerja.....	74
4.1.2.2	Kepemimpinan	75

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Apel Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang Tahun 2021	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Waktu penelitian	53
Tabel 3.2 Data Pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang (Populasi).....	54
Tabel 3.3 Data Pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang (Sample).....	55
Tabel 3.4 Indikator Kinerja Pegawai	56
Tabel 3.5 Indikator Kepemimpinan	56
Tabel 3.6 Indikator Spiritualitas Di Tempat Kerja.....	57
Tabel 3.7 Indikator Semangat Kerja	57
Tabel 3.8 Skala Likret	58
Tabel 3.9 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	62
Tabel 3.10 Hasil Outer Loading	63
Tabel 3.11 Hasil Cross Loading	64
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja	74
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	76
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Spiritualitas Di Tempat Kerja	78
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja.....	79
Tabel 4.8 Nilai <i>R-Square</i>	81
Tabel 4.9 <i>Path Coefficient</i>	82
Tabel 4.10 <i>Specific Indirect Effects</i>	84
Tabel 4.11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	85

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	60
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja.....	68
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, dimana dalam penyelenggaraan pemerintahan diberikan kesempatan dan keleluasan kepada daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah sebagai azas Desentralisasi. Sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 sebagai pengganti UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang mana dalam UU tersebut dijelaskan bahwa Pemerintah daerah melalui azas desentralisasi, diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut kearifan lokal masing-masing daerah. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pemberdayaan masyarakat, dan peran serta masyarakat. Disamping melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, keadilan, pemerataan, keistimewaan dan kekhususan, serta potensi dan keanekaragaman daerah (Ernaldiwan, 2017)

Organisasi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, dalam implementasi desentralisasi atau otonomi daerah, menuntut adanya faktor pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya adalah manusia sebagai pelaku dan penggerak sistem pemerintahan sehingga berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, sangat

tergantung terhadap bagaimana mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang terkait (aparatur daerah). Sesuai dengan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah, dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun sebagai bagian dari reformasi, dan dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, maka diperlukan manajemen Aparatur Sipil Negara dalam rangka menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Ernaldiwan, 2017)

SDM aparatur adalah dimensi dan unik dibanding mengelola resources yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan/ manage yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya-sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik (Silpi et al., 2020)

Kinerja atau performance merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu departemen yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan

operasional yang diambil. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu kelompok (Yulianti, dkk, 2017).

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan (Rahadi, 2014).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015).

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan – pimpinan yang benar – benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi (Handoko, 2013).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi. Dengan kata lain, spiritualitas di tempat kerja menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan batinnya. Banyak orang di tempat kerja merasa butuh menemukan kembali apa yang mereka rawat dalam hidup ini dan mencoba menemukan pekerjaan yang disukainya (Robbins, 2012).

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Tanjung, 2018).

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja. Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Murdani, 2012).

Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Hendri, 2010). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2016)

Kantor Bupati Deli Serdang merupakan kantor pemerintah Deli Serdang yang bertujuan untuk menjalankan roda-roda pemerintahan berdasarkan pengamatan peneliti pada kantor Bupati Deli Serdang peneliti melihat banyak permasalahan pada pegawainya salah satunya adalah terkait dengan kinerja pegawai dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi. Selanjutnya permasalahan pada kepemimpinan dimana pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat dan semangat untuk melakukan pekerjaan, selain itu kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai.

Selanjutnya permasalahan pada spiritualitas di tempat kerja dimana masih rendahnya persepsi pegawai tentang spiritualitas di tempat bekerja dimana banyaknya pegawai yang tidak peduli dengan tempat kerjanya, sehingga pegawai cenderung acuh terhadap pekerjaannya. Selanjutnya permasalahan pada semangat kerja dimana masih rendahnya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang suka datang terlambat dan keluar pada saat jam kerja berlangsung selain itu banyak pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah, pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, dimana pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Apel Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang Tahun 2021

No	BULAN	Jumlah Pegawai	Pegawai Apel Pagi	Pegawai Apel Sore
1	Januari	122	116	105
2	Februari	122	92	102
3	Maret	122	102	108
4	April	122	126	100
5	Mei	122	108	89
6	Juni	122	70	92

Sumber : Kantor Bupati Deli Serdang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai kantor Bupati Deli Serdang yang tidak ikut apel pagi serta apel sore.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Bupati Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor Bupati Deli Serdang yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi.
2. Pemimpin kurang maksimal memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat, semangat untuk melakukan pekerjaan dan kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai.
3. Masih kurangnya persepsi pegawai tentang spiritualitas di tempat bekerja dimana banyaknya pegawai yang tidak peduli dengan tempat kerjanya.
4. Masih kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang suka datang terlambat dan keluar pada saat jam kerja berlangsung serta pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa kepemimpinan, spiritualitas di tempat kerja dan semangat kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kepemimpinan yang dilihat dari hubungan antara pimpinan dengan pegawai, spiritualitas di tempat kerja yang dilihat dari kepedulian pegawai terhadap tempat bekerja, semangat kerja diukur dengan disiplin kerja dan gaji serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan subjek kantor Bupati Deli Serdang serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai kantor Bupati Deli Serdang yang berstatus Aparatur Sipil Negara. Adapun Spiritual di tempat kerja yang dimaksud dalam tesis ini adalah spiritualitas di tempat kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang ?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang ?

5. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang ?
6. Apakah semangat kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang ?
7. Apakah semangat kerja dapat memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada kantor Bupati Deli Serdang.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada kantor Bupati Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan, agar pemimpin dapat lebih mengetahui sistem dan keadaan kinerja pegawai nya secara langsung dengan adanya kedekatan emosional terhadap pimpinan dengan pegawai.
- 2) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang tercapainya spiritualitas di tempat kerja, agar pegawai lebih memaknai pekerjaannya ditempat kerja, sehingga terciptanya peningkatan kinerja dalam bekerja yang mana akan berdampak pada individu pegawai dan tempatnya bekerja.
- 3) Diharapkan dengan penelitian tercapainya kinerja pegawai yang baik melalui semangat kerja sehingga tercapainya target kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada kantor Bupati Deli Serdang. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Veithzal Rivai, 2014)“kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu

maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) 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 moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diingkannya, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan..

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Menurut (Wibowo,2015) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual.

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Agar dapat mengidentifikasi kemampuan organisasi serta dapat menganalisa kemampuan karyawan secara individual.

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa tujuan kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa saja kelebihan pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini biasa menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Kinerja

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas, kemampuan bertindak tersebut diperoleh secara alamiah yang berasal dari sekitar kehidupan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator kinerja yang sudah dipaparkan sebelumnya, didapatkan persamaan yang menyatakan bahwa kinerja pegawai ditunjukkan dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan serta kemampuan dalam bekerjasama.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (V Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2010) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin,

membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan karismatik merupakan salah satu jenis otoritas yang ideal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi kepemimpinan karismatik diyakini mampu membawa hasil yang positif kepada bawahannya seperti motivasi yang tinggi, kepuasan kerja, kedisiplinan dan kinerja yang lebih (Mark Weber, 2000)

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Kepemimpinan

Sudah seharusnya bila kepemimpinan di dalam organisasi memberikan tujuan dan manfaat organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal.

Menurut(Timotius, 2016), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa memberi kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Selain itu menurut (Rumanti, 2005) tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Interaksi kelompok yang konsisten
2. Menyelesaikan persoalan

Dari beberapa pendapat diatas diketahui bahwa tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah pencapaian tujuan serta mengembangkan sebuah organisasi. Sehingga fungsi kepemimpinan dianggap sebuah usaha terpenting untuk mengatur serta menyeimbangkan jalannya sebuah organisasi

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

Menurut (Davis et al., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut (Sutikno, 2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Keahlian dan pengetahuan..

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia

untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilanya dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.

4. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor kepribadian, kecerdasan dan kealian merupakan factor yang mempengaruhi kepemimpinan.

Menurut H. Joseph reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu : 1. kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan. 2. Karakteristik bawahan, perilaku bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan. 3. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi seperti apa gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin. 4. Iklim dan kebijakan organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan serta gaya kepemimpinan.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.

Menurut (Handoko, 2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Selanjutnya menurut (Thoha, 2013)beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

1. Eksekutif.

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seseorang manajer mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara individu, dan berkeinginan mempergunakan tim dalam manajemen.

2. Pecinta pengembangan.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas –tugas pekerjaan. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain.

4. Birokrat.

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas–tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan, kecerdasan dan kepercayaan diri.

2.1.3 Spiritualitas Di Tempat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Spiritualitas di tempat kerja

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. Semakin baik karyawan mampu bersemangat di dalam pekerjaannya maka ide atau pemikiran individu akan lebih baik dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi (Ashmos & Duchon, 2012)

Menurut (Pandey et al., 2013) spiritualitas di tempat kerja merupakan sarana bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas mereka, yang akan memberi mereka ketepatan, keterhubungan, dan keutuhan di tempat kerja.

Menurut (Ashmos & Duchon, 2012) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berarti melihat tempat kerja sebagai tempat yang dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran (mind) dan antusiasme, dan beriman bahwa perkembangan roh sama pentingnya dengan perkembangan pikiran. Spiritualitas di tempat kerja juga termasuk upaya untuk menyelaraskan kepercayaan seseorang dengan nilai organisasi mereka.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa spiritual tempat kerja adalah salah satu jenis iklim psikologis di mana orang (pekerja) melihat diri mereka sebagai memiliki kehidupan internal yang dirawat oleh pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dikonteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat kerohanian yang tinggi berarti mengalami iklim, dan dapat diharapkan bahwa unit kerja akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.

2.1.3.2 Manfaat Spiritualitas di tempat kerja

Tempat Kerja adalah salah satu jenis iklim psikologis di mana orang (pekerja) melihat diri mereka sebagai memiliki kehidupan internal yang dirawat oleh pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dikonteks suatu komunitas

Spiritualitas di tempat kerja memiliki manfaat diantaranya sebagai berikut (Krishnakumar & Neck, 2002):

1. Intuisi dan kreativitas Spiritualitas dapat membantu individu untuk memperluas batas kesadarannya melampaui batas normal, yang menyebabkan meningkatnya intuisi dan kreativitas. Intuisi dan kreativitas bisa menjadi alat yang ampuh dalam pemecahan masalah.
2. Kejujuran dan kepercayaan Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang memiliki peran penting dalam kinerja organisasi untuk kedepannya. Banyak organisasi berbasis spiritual menjadikan kejujuran sebagai fokus utama mereka.
3. Pemenuhan pribadi Membina spiritualitas akan menyebabkan karyawan merasa puas atau terpenuhi saat mereka mulai bekerja. Hal tersebut akan menghasilkan tingkat pemenuhan pribadi dan semangat kerja yang tinggi.

4. Komitmen Komitmen mempunyai dua faktor yang berhubungan dengan ekspresi komitmen terhadap sebuah organisasi. Faktor yang pertama yaitu faktor pribadi dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor yang kedua adalah faktor situasional.
5. Kinerja Organisasi Organisasi yang mendorong spiritualitas dapat mengalami peningkatan kinerja organisasi. Spiritualitas diakui sebagai salah satu dimensi penting kepribadian manusia.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan pengertian-pengertian spiritualitas tempat kerja di atas, maka tujuan dan manfaat spiritualitas tempat kerja adalah nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Spiritualitas di tempat kerja

Spiritualitas dalam pekerjaan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia.

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2012) yaitu :

1. Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

2. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidak tengangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut

ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap pegawai yang sedang bekerja.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan – ruangan yang dianggap terlalu panas.

5. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Sedangkan menurut(Sudaryono, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu

cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan

prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi.

10. Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM)

Lingkungan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kelancaran operasional perusahaan, sehingga akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan pada umumnya, oleh sebab itu manajemen perusahaan yang menyusun lingkungan kerja hendaknya memperhatikan kenyamanan para karyawan, karena pada umumnya karyawan menghendaki suatu kondisi ruangan kerja yang aman dan nyaman sehingga suasana kerja menjadi sangat menyenangkan

2.1.3.4 Indikator Spiritualitas di tempat kerja

Workplace spirituality adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep- konsep perilaku organisasi seperti values, ethics, dan sebagainya.

Spiritualitas di tempat kerja menurut (Milliaman et al., 2013) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai 3 dimensi antara lain sebagai berikut:

1. *Meaningful work* (Pekerjaan yang berarti) Merupakan sebuah aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi spiritualitas di tempat kerja ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu.
2. *Alignment with organizational value* (Keselarasan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu). Merupakan aspek fundamental yang ketiga dari spiritualitas di tempat kerja yang mewakili level organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

3. *Community* (Komunitas) Merupakan dimensi spiritualitas di tempat kerja yang merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia serta fokus pada interaksi antar pekerja dan rekan kerja mereka.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2012) terdiri dari:

1. Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2. Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan teori di atas indikator pengukuran spiritualitas di tempat kerja terdiri dari merasa menjadi bagian dari organisasi, keselarasan antara nilai organisasi dan individu, merasa berkontribusi terhadap organisasi, merasa senang berada di tempat kerja.

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja. Tanpa adanya semangat kerja, hasil yang didapatkan tidak akan baik dan maksimal. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar yang mendukung adanya semangat. Menurut (Busro, 2018) semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya menurut (Malik, 2016) semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi.

Sedangkan (Agustini, 2017) menyatakan semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerja sama, berdisiplin

dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Berdasar beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan di mana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi atau suasana yang merupakan sikap mental individu maupun kelompok yang sangat ingin diperhatikan keinginan pegawai tersebut untuk mengembangkan diri, balas jasa, kondisi dan suasana.

Menurut (Sofianty & Pramudita, 2007) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua, yaitu:

1. Faktor dari dalam diri

Semangat kerja yang datang dari dalam diri biasanya lebih kuat pengaruhnya. Semangat ini mendorong seseorang untuk bekerja giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja.

2. Faktor lingkungan

Semangat kerja yang datangnya dari luar atau dari lingkungan juga dapat berpengaruh pada prestasi kerja. Jika lingkungan kita mendukung maka semangat kerja bisa tinggi. Begitu pula sebaliknya. Jika lingkungan luar

tidak mendukung. Maka semangat kerja bisa menurun atau bahkan tidak ada sama sekali. Akibatnya pekerjaan itu dilakukan dengan sangat terpaksa.

Sedangkan menurut (Agustini, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
2. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggaan pekerja atau pekerjaannya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja dan hubungan manusiaw

2.1.4.3 Manfaat Dan Tujuan Semangat Kerja

Setiap kantor harus berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya semaksimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Hal ini penting sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih cara yang tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja, baik yang bersifat materiil maupun non materiil.

Ada beberapa manfaat semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan menurut (Tohardi, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2012) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik.

Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah.

Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya

2.1.4.4 Indikator Semangat kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2012)semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Sedangkan menurut (As'ad, 2011)juga mengatakan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kedisiplinan kerja, yaitu usaha untuh mematuhi peraturan yg dikeluarkan organisasi untuk dilaksanakan oleh pegawai.

2. Ketelitian kerja, yaitu sejauh mana pegawai mempunyai rasa kecermatan kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja mejadi sangat rendah.
3. Kegairahan kerja, yaitu adanya keinginan yg tinggi dari pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. Kerajinan kerja, yaitu pegawai dalam mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

Semangat kerja merupakan pengobatan yang layak seperti halnya kesehatan. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik seseorang, sikap, perasaan dan sentimen pegawai. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan tersebut antara lain pemogokan, perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.

2.2 Penelitian Yang Releven

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber
1	Ernaldiwan (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kabupaten Berau	Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif Terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau	e-Journal Ilmu Pemerintahan, Volume 5, Nomor 1, 2017: 255-268
2	Lilis	Pengaruh Kepemimpinan	Berdasarkan hasil	Jurnal

	Suryani (2016)	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan	analisis data dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan	Ilmiah Manajemen Volume 4 (1), 160-189
3	Kurnia, Sri Suwarsih (2020)	Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung Pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung	Jurnal Manajemen, Volume 6 (1), ISSN 2460-6545
4	Umam & Auliya (2017)	Hubungan Kualitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam	Kesimpulan penelitian ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam pemahaman mengenai hasil penelitian Workplace spirituality berpengaruh signifikan terhadap etika kerja Islam 2. Etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Workplace spirituality tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Etika kerja Islam sebagai variabel mediasi pada hubungan kausalitas antara workplace spirituality dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan	BISNIS, Vol. 5, No. 1, 23-50.
5	Ishak Syahropi (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bengkinang di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bengkinang)	Hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bengkinang	Jurnal Jom Fisip Volume 3 (2), 1-12
6	Handayani (2015)	Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja	Hasil penelitian lingkungan berpengaruh	Pariwisata, Vol. II

		Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang	signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	No.1, 40-51
--	--	---	--	-------------

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2014)

Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan (Ernaldiwan, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ernaldiwan, 2017) dan (Tatulus et al., 2015) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jika kepemimpinan pada Perusahaan atau Pemerintahan bagus maka kinerja pegawai pasti akan meningkat karena adanya perhatian pemimpin. Dengan memberikan motivasi, mengajak kerja sama atau berkerja secara tim terhadap pegawai tersebut sehingga dapat membuat pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tenang dan meningkatkan kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja

Spiritualitas di tempat kerja berarti melihat tempat kerja sebagai tempat yang dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran (mind) dan antusiasme, dan beriman bahwa perkembangan roh sama pentingnya dengan perkembangan pikiran. Spiritualitas di tempat kerja juga termasuk upaya untuk menyelaraskan kepercayaan seseorang dengan nilai organisasi mereka (Ashmos & Duchon, 2012).

Spiritualitas ditempat kerja adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, organisasi yang mendukung budaya spiritualitas mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat yang berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas. Semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, maka semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja (Umam & Auliya, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Umam & Auliya, 2017) dan (Marwan et al., 2020) menyimpulkan spiritualitas ditempat bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Maka, spiritualitas di tempat kerja memberikan kemampuan pegawai untuk dapat memaknai pekerjaannya demi terciptanya komitmen organisasional pada setiap diri karyawan. Jika setiap pegawai telah memiliki kesadaran sendiri dan memaknai pekerjaannya sendiri serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerja pada Perusahaan atau Pemerintahan.

2.3.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tujuan tinggi sehingga pegawai tersebut akan lebih giat untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat (Kasrini et al., 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kasrini et al., 2016) dan (Handayani, 2015) menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jika semangat kerja sudah dimiliki pada setiap pegawai maka dapat meningkatkan kinerja, dengan cara pegawai memiliki sikap optimis, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta giat dalam bekerja.

2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis (Hasibuan, 2016)

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki

kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya.(Siswanto, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marpaung, 2013)dan (Siswanto, 2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kepemimpinan yang bersikap baik dapat dilakukakn dengan penuh perhatian atau pendekatan kepada pegawai serta dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai .

2.3.5 Pengaruh SpiritualitasDitempat Kerja Terhadap Semangat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sarana bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas mereka, yang akan memberi mereka ketepatan, keterhubungan, dan keutuhan di tempat kerja(Pandey et al., 2013).

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. (Ismail, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Daulay et al., 2017) dan (Ismail, 2015)menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Semakin baik karyawan mampu bersemangat di dalam pekerjaannya maka pemikiran individu atau ide ide cemerlang akan terwujud dengan baik dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

2.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin tidak seyogyanya hanya mampu berperan selaku atasan yang keinginan dan kemauanya harus diikuti oleh orang lain (Tatulus et al., 2015).

Kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut dalam tujuan bersama. Paul Hersay dan Ken Blanchard dalam Wijaya (2008:18).

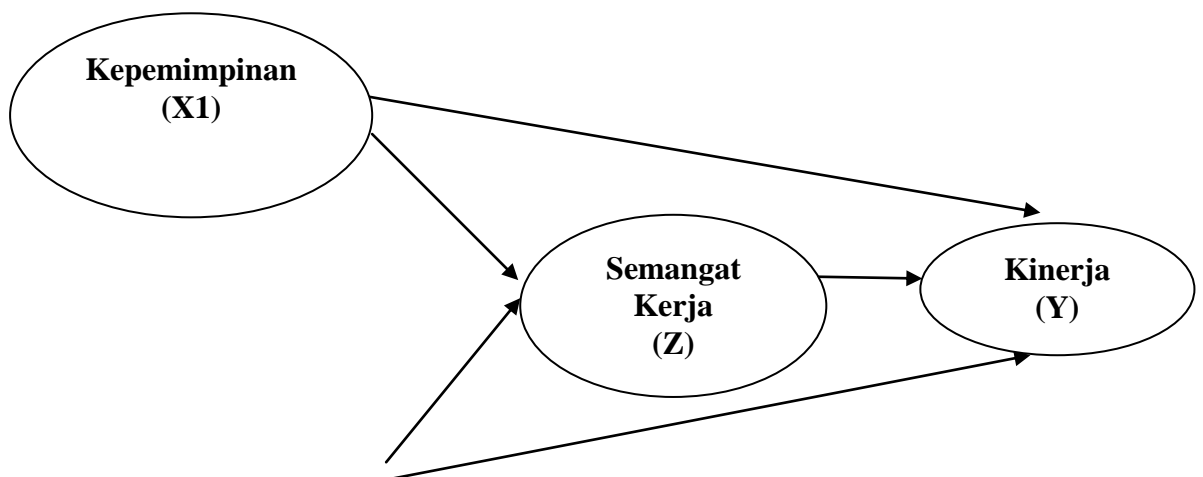
Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan pimpinan yang sering memberikan edukasi serta semangat kepada pegawai dalam bekerja maka dapat menumbuhkan serta melahirkan semangat kerja pegawai sehingga berpengaruh baik terhadap kinerja.

2.3.7 Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Spiritualitas tempat kerja adalah salah satu jenis iklim psikologis di mana orang (pekerja) melihat diri mereka sebagai memiliki kehidupan internal yang dirawat oleh pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dikonteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat kerohanian yang tinggi berarti mengalami iklim, dan dapat diharapkan bahwa unit kerja akan mengalami kinerja yang lebih tinggi (Ashmos & Duchon, 2012).

Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi sehingga menunculkan semangat kerja yang akan menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemebuhan kebutuhan batinnya.

Dari uraian diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:





Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.

5. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
6. Semangat kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada kantor Bupati Deli Serdang.
7. Semangat kerja dapat memediasi pengaruh spiritualitas terhadap kinerja pada kantor Bupati Deli Serdang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam

penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang kepemimpinan dan spiritualitas di tempat kerja serta variabel *intervening* adalah semangat kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bupati Deli Serdang Jl. Negara No.1, Petapahan, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20517.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																												
2	Pra Riset					■	■	■	■																								
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■																				
4	Seminar Proposal												■																				
5	Pengumpulan data													■	■	■	■	■	■	■	■												
6	Penulisan laporan																					■	■	■	■								
7	Seminar Hasil																													■			
8	Penyelesaian laporan																																
9	Sidang meja hijau																																

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor Bupati Deli Serdang berjumlah 122 orang.

Berikut ini adalah data populasi pada kantor Bupati Deli Serdang:

Tabel 3.2 Data Pegawai Pada Kantor Bupati Deli Serdang (Populasi)

No	Bagian	Jumlah
1	Kesra	8 orang
2	Perekonomian dan SDA	15 orang
3	ADM Pembangunan	13 orang
4	Pemerintah Dan Otonomi Daerah	10 orang
5	Protokol Dan Humas	6 orang
6	ULP	20 orang
7	Umum	25 orang
8	Hukum	9 orang

9	Keuangan Dan Perencanaan	8 orang
10	Organisasi	8 orang
Jumlah		122 orang

Sumber : SDM Kantor Bupati Deli Serdang (2021)

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122(0.1)^2} = 54,95$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang pegawai kantor Bupati Deli Serdang. Berikut ini data sampel pegawai kantor Bupati Deli Serdang. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

Tabel 3.3 Data Pegawai Pada Kantor Bupati Deli Serdang (Sample)

No	Bagian	Jumlah
1	Kesra	4 orang
2	Perekonomian dan SDA	7 orang
3	ADM Pembangunan	6 orang
4	Pemerintah Dan Otonomi Daerah	4 orang
5	Protokol Dan Humas	3 orang
6	ULP	9 orang
7	Umum	10 orang
8	Hukum	4 orang
9	Keuangan Dan Perencanaan	4 orang
10	Organisasi	4 orang
	Jumlah	55 Orang

Sumber : SDM Kantor Bupati Deli Serdang (2021)

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 3.4 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Dapat tidaknya di andalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional.

Tabel 3.5 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kebutuhan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri
6	Kreatif

Sumber: (Handoko, 2013)

3. Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2)

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran.

Tabel 3.6 Indikator Spiritualitas Di Tempat Kerja

No	Indikator
1	<i>Meaningful work</i>
2	<i>Alignment with organizational value</i>
3	<i>Community</i>

Sumber:(Milliaman et al., 2013)

4. Semangat Kerja (Z)

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Tabel 3.7Indikator Spiritualitas Di Tempat Kerja

No	Indikator
1	Kedisiplinan kerja
2	Ketelitian kerja
3	Kegairahan kerja
4	Kerajinan kerja

Sumber:(As'ad, 2011)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.8 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
----	--------	------------	-------

1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 55 orang.

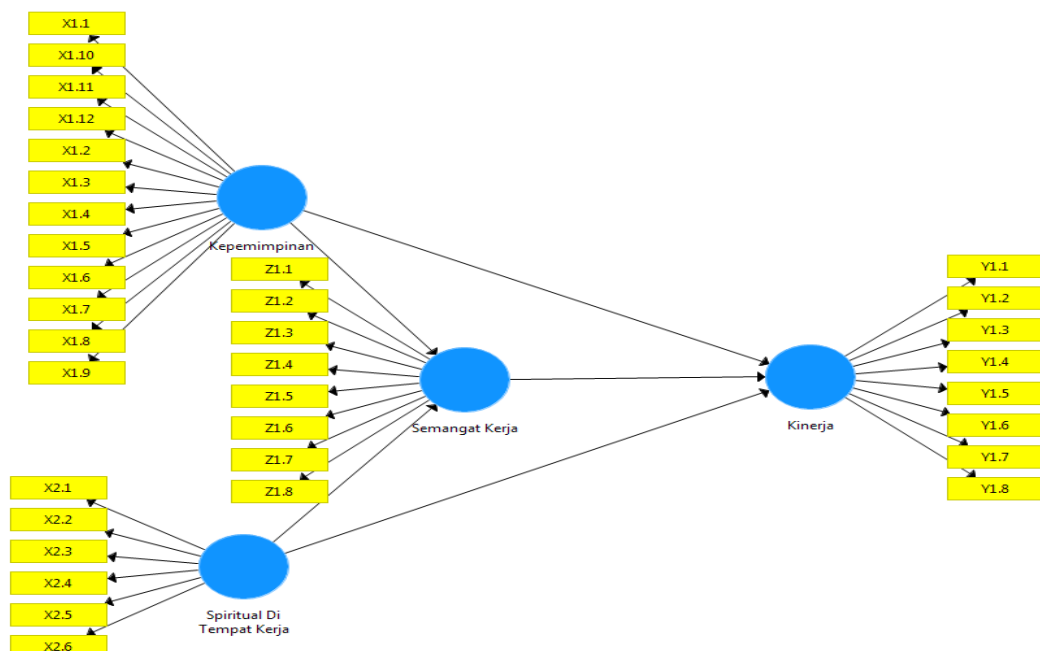
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari

indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam

analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* $> 0,5$ serta nilai AVE $> 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 3.9 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.547	Valid
Spiritual di Tempat Kerja (X2)	0.689	Valid
Semangat Kerja (Z)	0.555	Valid
Kunerja (Y)	0.608	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Tabel 4.0 Hasil *Outer Loading*

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Kepemimpinan(X1)						
1.	X1.1	0.750				Valid
2.	X1.2	0.703				Valid
3.	X1.3	0.872				Valid
4.	X1.4	0.812				Valid
5.	X1.5	0.820				Valid
6.	X1.6	0.805				Valid
7	X1.12	0.189				Valid

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Spiritualitas ditempat kerja(X2)						
1.	X2.1		0.788			Valid
2.	X2.2		0.864			Valid
3.	X2.3		0.787			Valid
4.	X2.4		0.859			Valid
5.	X2.5		0.893			Valid
6.	X2.6		0.780			Valid
Semangat Kerja(Z)						
1.	Z1.1			0.762		Valid
2.	Z1.2			0.742		Valid
3.	Z1.3			0.731		Valid
4.	Z1.4			0.742		Valid
5.	Z1.5			0.928		Valid
6.	Z1.6			0.889		Valid
7.	Z1.7			0.171		Valid
Kinerja (Y)						
1.	Y1.1				0.776	Valid
2.	Y1.2				0.645	Valid
3.	Y1.3				0.859	Valid
4.	Y1.4				0.789	Valid
5.	Y1.5				0.801	Valid
6.	Y1.6				0.807	Valid
7.	Y1.7				0.827	Valid
8.	Y1.8				0.713	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 4.0 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Adapun variabel kepemimpinan yang tidak valid yaitu X7, X8, X9, X10, X11 dan pada variabel Semangat Kerja yaitu Z8.

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading*.

Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Cross Loading

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)						
1.	X1.1	0.750	0.780	0.592	0.661	Valid
2.	X1.2	0.703	0.716	0.515	0.525	Valid
3.	X1.3	0.872	0.742	0.695	0.859	Valid
4.	X1.4	0.812	0.623	0.574	0.789	Valid
5.	X1.5	0.820	0.727	0.644	0.801	Valid
6.	X1.6	0.805	0.643	0.660	0.776	Valid
7.	X1.12	0.189	0.121	0.022	0.123	Valid
Spiritualitas di Tempat Kerja (X2)						
1.	X2.1	0.733	0.788	0.566	0.615	Valid
2.	X2.2	0.757	0.864	0.617	0.673	Valid
3.	X2.3	0.585	0.787	0.637	0.594	Valid
4.	X2.4	0.768	0.859	0.742	0.777	Valid
5.	X2.5	0.775	0.893	0.764	0.744	Valid
6.	X2.6	0.750	0.780	0.592	0.661	Valid
Semangat Kerja (Z)						
1.	Z1.1	0.654	0.628	0.762	0.693	Valid
2.	Z1.2	0.472	0.513	0.742	0.573	Valid
3.	Z1.3	0.457	0.485	0.731	0.641	Valid
4.	Z1.4	0.720	0.672	0.742	.0718	Valid
5.	Z1.5	0.767	0.808	0.928	0.802	Valid
6.	Z1.6	0.568	0.645	0.889	0.692	Valid
7.	Z1.7	0.156	0.134	0.171	0.180	Valid
Kinerja (Y)						
1.	Y1.1	0.805	0.643	0.660	0.776	Valid
2.	Y1.2	0.470	0.504	0.741	0.645	Valid
3.	Y1.3	0.872	0.742	0.695	0.859	Valid
4.	Y1.4	0.812	0.640	0.574	0.789	Valid
5.	Y1.5	0.820	0.727	0.644	0.801	Valid
6.	Y1.6	0.760	0.758	0.643	0.807	Valid

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
7.	Y1.7	0.805	0.643	0.660	0.776	Valid
8.	Y1.8	0.470	0.504	0.741	0.645	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.845	0,60	Reliabel
Spiritual di Tempat Kerja (X2)	0.909	0,60	Reliabel

Semangat Kerja (Z)	0.838	0,60	Reliabel
Kunerja (Y)	0.907	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive

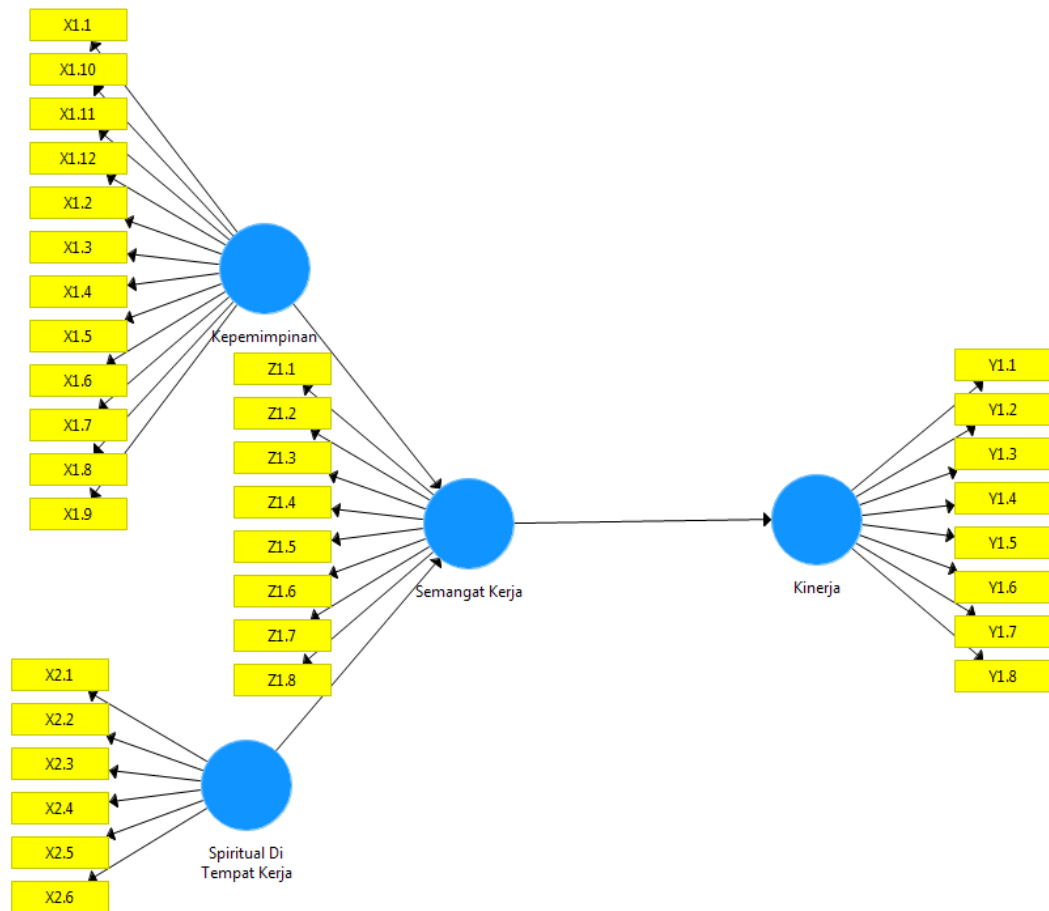
relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja

Adapun persamaan yang dibangun dari diagram alur diatas adalah persamaan inner model (model struktural), menyatakan hubungan kausalitas untuk menguji hipotesis. Model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \zeta$$

$$\eta_2 = \beta_1\xi_3 + \beta_1\xi_4 + \zeta$$

keterangan :

η_1 = Eta, konstruk laten endogen (Semangat Kerja)

η_2 = Eta, konstruk laten endogen (Kinerja)

γ_1 = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen
(Kepemimpinan)

γ_2 = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen
(Spiritualitas Di tempat Kerja)

ξ_1 = Ksi, konstruk latent eksogen (Kepemimpinan)

ξ_2 = Ksi, konstruk latent eksogen (Spiritualitas Di Tempat Kerja)

ξ_3 = Ksi, konstruk latent endogen (Semangat Kerja)

ξ_4 = Ksi, konstruk latent endogen (Kinerja)

β_1 = Beta, koefisien pengaruh konstruk endogen (Semangat Kerja) terhadap
endogen (Kinerja)

ζ = Zeta, pengaruh faktor lain terhadap variabel endogen (Kinerja)

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latari, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara

serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latari, 2015).

2. *Q-Square Test*

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latari, 2015)

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$$

Keterangan :

$R1^2$ $R2^2$... Rp^2 : R-square variabel endogen dalam model. Interpretasi Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada regresi).

Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur

3. *Path Coefficient Test*

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 (Urbach & Ahlemann, 2014). Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050 (Urbach & Ahlemann, 2014)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 6 pernyataan untuk variabel piritual ditempat kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel semangat kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 55 orang pegawai negeri sipil kantor Bupati Deli Serdang dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Dari 55 angket yang disebar kepada responden tetapi tidak seluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 52 angket.

Hasil tabulasi karakteristik 52 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 52 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	31	59,62
Wanita	21	40,38
Jumlah	52	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 31 orang atau 59,62% dan perempuan yaitu

21 orang atau 40,38% . Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 31 orang.

4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 52 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Usia Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	13	25
30-39 tahun	20	38,46
40-50 tahun	15	28,85
<50 tahun	4	7,69
Jumlah	52	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 13 orang atau 25%, usia antara 30-39 tahun yaitu 20 orang atau 38,46%, usia antara 40-50 tahun yaitu 15 orang atau 28,85%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 7,69%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang.

4.1.1.3 Deskriptif Latar Belakang Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 52 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Latar Belakang Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
D3	7	13,46
S1	41	78,85
S2	4	7,69
Jumlah	52	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada D3 yaitu 7 orang atau 13,46%, tamatan S1 yaitu 41 orang atau 78,85%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 7,69%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 yaitu berjumlah 41 orang.

4.1.2 Deskriptif Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	28.8	26	50.0	9	17.3	1	1.9	1	1.9	52	100%
2	13	25.0	26	50.0	8	15.4	5	9.6	0	0	52	100%
3	13	25.0	31	59.6	6	11.5	1	1.9	1	1.9	52	100%
4	14	26.9	27	51.9	9	17.3	1	1.9	1	1.9	52	100%
5	21	40.4	23	44.2	7	13.5	1	1.9	0	0	52	100%
6	27	51.9	17	32.7	5	9.6	2	3.8	1	1.9	52	100%
7	17	32.7	22	42.3	11	21.2	1	1.9	1	1.9	52	100%
8	16	30.8	27	51.9	8	15.4	1	1.9	0	0	52	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentasi 50.0 %.

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentasi 50.0 %.
3. Jawaban responden tentang dapat diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 59.2 %.
4. Jawaban responden tentang dapat berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 51.9 %.
5. Jawaban responden tentang dapat selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentasi 44.2 %.
6. Jawaban responden tentang dapat memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 51.9 %.
7. Jawaban responden tentang dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentasi 42.3 %.
8. Jawaban responden tentang dapat selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 51.9 %.

4.1.2.2 Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	32.7	24	46.2	9	17.3	1	1.9	1	1.9	52	100%
2	22	42.3	22	42.3	6	11.5	1	1.9	1	1.9	52	100%
3	13	25.0	31	59.6	6	11.5	1	1.9	1	1.9	52	100%
4	14	26.9	27	51.9	9	17.3	1	1.9	1	1.9	52	100%
5	21	40.4	23	44.2	7	13.5	1	1.9	0	0	52	100%
6	15	28.8	26	50.0	9	17.3	1	1.9	1	1.9	52	100%
7	38	73.1	14	26.9	0	0	0	0	0	0	52	100%
8	35	67.3	17	32.7	0	0	0	0	0	0	52	100%
9	36	69.2	16	30.8	0	0	0	0	0	0	52	100%
10	34	64.4	18	34.6	0	0	0	0	0	0	52	100%
11	39	75.0	13	25.0	0	0	0	0	0	0	52	100%
12	42	80.8	10	19.2	0	0	0	0	0	0	52	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentangpimpinan mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 46.2 %.
2. Jawaban responden tentangpimpinan mampu merangkul seluruh pegawai disaat terjadi perselisihan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentasi 42.3%.
3. Jawaban responden tentangpimpinan menuntut pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 59.6 %.
4. Jawaban responden tentangpimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 51.9 %.

5. Jawaban responden tentang pimpinan mampu berfikir kreatif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentasi 44.2 %.
6. Jawaban responden tentang pimpinan mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentasi 50.0 %.
7. Jawaban responden tentang pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 73.1 %.
8. Jawaban responden tentang pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 67.3 %.
9. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin instansi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 69.2 %.
10. Jawaban responden tentang dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 64.4 %.
11. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 75.0 %.
12. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 80.8 %.

4.1.2.3 Spiritual Di Tempat Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel spiritual di tempat kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Spiritual Di Tempat Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	32.7	21	40.4	12	23.1	1	1.9	1	1.9	52	100%
2	14	26.9	28	53.8	7	13.5	2	3.8	1	1.9	52	100%
3	16	30.8	21	40.4	12	23.1	2	3.8	1	1.9	52	100%
4	19	36.5	25	48.1	6	11.5	1	1.9	1	1.9	52	100%
5	12	23.1	30	57.7	8	15.4	1	1.9	1	1.9	52	100%
6	17	32.7	24	46.2	9	17.3	1	1.9	1	1.9	52	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang lingkungan dimana bekerja memiliki nilai-nilai yang bersesuaian dengan moral dan prinsip, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentasi 40.4 %.
2. Jawaban responden tentang organisasi di mana bekerja menerapkan filosofi yang bersesuaian dengan moral, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 53.8 %.
3. Jawaban responden tentang lingkungan tempat bekerja sangat mengapresiasi kejujuran dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentasi 40.4 %.
4. Jawaban responden tentang integritas sangat penting dalam organisasi tempat bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentasi 48.1 %.

5. Jawaban responden tentang adaptasi sangat penting untuk dilakukan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 57.7 %.
6. Jawaban responden tentang lingkungan tempat bekerja selalu tolong menolong, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 46.2 %.

4.1.2.4 Semangat Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel semangat kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	26.9	19	36.5	17	32.7	1	1.9	1	1.9	52	100%
2	10	19.2	29	55.8	10	19.2	3	5.8	0	0	52	100%
3	13	25.0	25	48.1	9	17.3	5	9.6	0	0	52	100%
4	18	34.6	24	46.2	7	13.5	2	3.8	1	1.9	52	100%
5	13	25.0	27	51.9	10	19.2	1	1.9	1	1.9	52	100%
6	19	36.5	23	44.1	6	11.5	3	5.8	1	1.9	52	100%
7	17	32.7	22	42.3	10	19.2	2	3.8	1	1.9	52	100%
8	13	25.0	18	34.6	17	32.7	3	5.8	1	1.9	52	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentasi 36.5 %.

2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 55.8 %.
3. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentasi 48.1 %.
4. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 46.2 %.
5. Jawaban responden tentang sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 51.9 %.
6. Jawaban responden tentang berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentasi 44.1 %.
7. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentasi 42.3 %.
8. Jawaban responden tentang menjalankan pekerjaan sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentasi 34.6 %.

4.1.3 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk

variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji R-Square

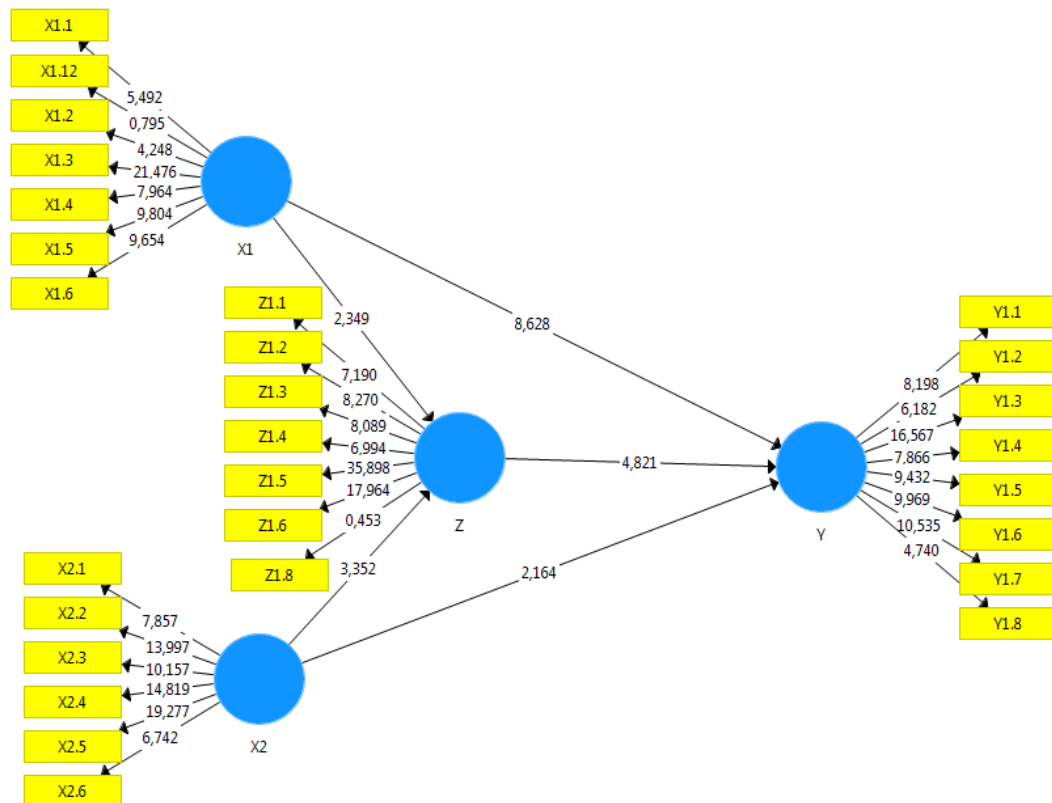
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.931	0.926

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.8 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,931 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 93,1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1 Path Coefficient

4.1.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.9 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0,802	0,789	0,093	8,628	0.000
X1 -> Z	0,329	0,344	0,140	2,349	0.019
X2 -> Y	-0,203	-0,180	0,094	2,164	0.031
X2 -> Z	0,503	0,494	0,150	3,352	0.001
Z -> Y	0,404	0,390	0,084	4,821	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,802. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Deli Serdang.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,329. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,019 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deli Serdang.
3. Pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,203. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,031 < 0,05$, berarti spiritual di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Deli Serdang.
4. Pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap semangat kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,503. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti spiritual di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang.
5. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,390. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Deli Serdang.

4.1.4.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.133	0.135	0.063	2,112	0.035
X2 -> Z -> Y	0.203	0.193	0.075	2,709	0.007

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui semangat kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,133. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,035 < 0,05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung atau secara signifikan semangat kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.
2. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,203. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,007 < 0,05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung atau signifikan semangat kerja dapat memediasi spiritual di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.

Tabel 4.11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung
X1 -> Y	2,349	
X1 -> Z -> Y		2,112
X2 -> Y	2,164	
X2 -> Z -> Y		2,709

Sumber : Diolah Peneliti

Secara statistik untuk mengetahui memediasi atau tidaknya suatu variabel tersebut dengan cara membandingkan T Statistik antara pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan tabel pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan bahwasanya :

1. Sehubungan lebih besar T Statistik pengaruh langsung dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar $2,349 > 2,112$ maka semangat kerja tidak perlu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang atau dengan kata lain pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang adalah Pengaruh Langsung.
2. Sehubungan lebih besar T Statistik pengaruh tidak langsung dari pada pengaruh langsung dengan nilai sebesar $2,709 > 2,164$ maka semangat kerja dapat memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang atau dengan kata lain pengaruh spiritualitas terhadap kinerja adalah pengaruh tidak langsung.

4.2 Pembahasan

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

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,802. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,628, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,628 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Deli Serdang.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor bupati Deli Serdang, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Dimana dalam melakukan mengarahkan bawahannya pemimpin kantor bupati Deliserdang pemimpin memiliki inisiatif yang kuat hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal inisiatif mayoritas responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada kantor bupati Deliserdang memiliki inisiatif yang baik untuk mendorong pegawai supaya mampu mencapai target dari yang telah ditentukan sehingga pegawai akan lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak selama pemimpin kantor bupati Deliserdang mampu mengarahkan pegawai hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan kemampuan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa pimpinan kurang mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan hal ini disebabkan oleh kesibukan pemimpin. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukannya untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2014)

Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan (Ernaldiwan, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ernaldiwan, 2017) dan (Tatulus et al., 2015) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Spiritual Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa spiritual di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0,302. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,031 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,164, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,164 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti spiritual di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang.

Hal ini menunjukkan bahwa spiritual di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang, dimana semakin baiknya spiritual di tempat kerja maka semakin besar pegawai akan

menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Dimana pegawai dilingkungan kantor bupati Deliserdang memiliki integritas yang tinggi hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal integritas mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor bupati Deliserdang memiliki integritas yang tinggi sehingga pegawai selalu kerja sama untuk mengerjakan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya spiritual di tempat kerja kantor bupati Deliserdang baik dan nyaman hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan kejujuran dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat bekerja kurang mengapresiasi kejujuran dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh kurang harmonisnya komunikasi antar pegawai sehingga banyak pegawai yang tertutup dalam berkomunikasi. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pegawai lebih terbuka sesama pegawai sehingga komunikasi antar pegawai terjalin dengan efektif sehingga tidak ada lagi pegawai yang miskomunikasi.

Spiritualitas di tempat kerja berarti melihat tempat kerja sebagai tempat yang dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran (mind) dan antusiasme, dan beriman bahwa perkembangan roh sama pentingnya dengan perkembangan pikiran. Spiritualitas di tempat kerja juga termasuk upaya untuk menyelaraskan kepercayaan seseorang dengan nilai organisasi mereka (Ashmos & Duchon, 2012).

Spiritualitas ditempat kerja adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, organisasi yang mendukung budaya spiritualitas mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat yang berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas. Semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, maka semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja (Umam & Auliya, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Umam & Auliya, 2017) dan (Marwan et al., 2020) menyimpulkan spiritualitas ditempat bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,404. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,821, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,821 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang.

Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai kantor bupati Deliserdang, dimana pegawai merasa senang atas apa yang

dia terima dan rasakan maka pegawai akan lebih bergairah untuk melakukan pekerjaannya sehingga semangat kerja pegawai akan semakin tinggi.

Dimana semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang sudah tinggi hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal ktelitian kerja mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan pegawai kantor bupati Deliserdang dengan teliti sehingga hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi. Dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai kantor bupati Deliserdang yang memiliki semangat kerja yang tinggi hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait kedisiplinan dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai suka datang telat. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin agar lebih ketat mengawasi pegawai-pegawai yang datang telat dan memberikan sanksi yang tegas serta memberi nasehat kepada pegawai yang datang telat.

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tujuan tinggi sehingga pegawai tersebut akan lebih giat untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat (Kasrini et al., 2016).

Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kasrini et al., 2016) dan (Handayani, 2015) menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,329. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,019 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,349, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,349 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai kantor bupati Deliserdang, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu merespon baik atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya dengan demikian maka pegawai akan merasa lebih senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dimana dalam melakukan mengarahkan bawahannya pemimpin kantor bupati Deliserdang pemimpin memiliki inisiatif yang kuat hal ini dapat dilihat

berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal inisiatif mayoritas responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada kantor bupati Deliserdang memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik pegawai sehingga pegawai tidak merasa jenuh dan bosan dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Akan tetapi tidak selama pemimpin kantor bupati Deliserdang mampu memperhatikan hasil kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada pegawai terkait dengan kebutuhan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa pimpinan kurang memperhatikan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai banyak yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk memperhatikan prestasi pegawai dan memberikan plus bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga semangat kerja akan semakin tinggi.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi

bawahannya. Kepemimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai (Siswanto, 2014).

Salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis (Hasibuan, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marpaung, 2013) dan (Siswanto, 2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

4.2.5 Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa spiritual di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,503. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,352, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,352 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti spiritual di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang.

Hal ini menunjukkan bahwa spiritual di tempat kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai kantor bupati Deliserdang, dimana setiap pegawai memiliki pemikiran dan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan

organisasi maka pegawai akan lebih bergairan untuk menjalankan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai akan semakin meingkat.

Dimana pegawai dilingkungan kantor bupati Deliserdang mampu beradaptasi dengan baik antar pegawai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal adaptasi mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor bupati Deliserdang mampu eradaptasi dengan lingkungan tempat kerja serta dengan setiap pegawai sehingga pegawai bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan sehingga semangat kerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya spiritual di tempat kerja kantor bupati Deliserdang baik dan nyaman hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan nilai-nilai dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang merasa nilai-nilai lingkungan bekerja kurang sesuai dengan moral dan prinsip yang dia anut, hal ini disebabkan oleh pegawai banyak kurang mampu menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang terdapat pada kantor bupati Deliserdang. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pegawai lebih mampu menyesuaikan dri terhadap peraturan-peraturan yang terdapat di lingkungan kantor bupati Delioserdang serta dapat menaati peraturan yang telah dibuat.

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari

meningkatnya suatu pemikiran. Semakin baik karyawan mampu bersemangat di dalam pekerjaannya maka ide atau pemikiran individu akan lebih baik dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Ismail, 2015).

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sarana bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas mereka, yang akan memberi mereka ketepatan, keterhubungan, dan keutuhan di tempat kerja (Pandey et al., 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Daulay et al., 2017) dan (Ismail, 2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,133. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,035 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,112, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,112 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai kantor bupati Deliserdang, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu merespon baik atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya dengan demikian maka pegawai akan merasa lebih senang dan semangat dalam

melakukan pekerjaannya dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana dalam melakukan mengarahkan bawahannya pemimpin kantor bupati Deliserdang pemimpin memiliki inisiatif yang kuat hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal inisiatif mayoritas responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada kantor bupati Deliserdang memiliki inisiatif yang tinggi apabila target tidak tercapai serta untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik pegawai sehingga pegawai tidak merasa jenuh dan bosan dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga target yang disusun akan tercapai, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak selama pemimpin kantor bupati Deliserdang mampu mengarahkan pegawai serta memperhatikan hasil kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada pegawai terkait dengan kemampuan dan kebutuhan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa pimpinan kurang mampu mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya serta memperhatikan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai banyak yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja pegawai akan menurun, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk mengarahkan

dan memperhatikan prestasi pegawai serta memberikan plus bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga semangat kerja akan semakin tinggi.

Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Kepemimpinan adalah kemampuan menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin tidak seyogyanya hanya mampu berperan selaku atasan yang keinginan dan kemauanya harus diikuti oleh orang lain (Tatulus et al., 2015)

4.2.7 Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa spiritual di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,203. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,007 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,709, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,709 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti spiritual di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deliserdang.

Dimana pegawai dilingkungan kantor bupati Deliserdang memiliki integritas yang tinggi serta mampu beradaptasi dengan baik antar pegawai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal integritas dan adaptasi mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor bupati Deliserdang mampu memiliki integritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan serta mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja serta dengan setiap pegawai sehingga pegawai bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan sehingga semangat kerja pegawai akan semakin meningkat dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya spiritual di tempat kerja kantor bupati Deliserdang baik dan nyaman hal ini terbukti dari angket yang telah disebarakan kepada pegawai terkait dengan kejujuran dan nilai-nilai dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang kurang harmonis dalam melakukan komunikasi antar pegawai serta adanya pegawai merasa nilai-nilai lingkungan bekerja kurang sesuai dengan moral dan prinsip yang dia anut, hal ini disebabkan oleh pegawai kurang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya serta banyak kurang mampu menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang terdapat pada kantor bupati Deliserdang. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pegawai lebih mampu menjalin komunikasi dengan pegawai lainnya serta menyesuaikan diri terhadap peraturan-peraturan yang terdapat di lingkungan kantor bupati Deliserdang serta dapat menaati peraturan yang telah dibuat.

Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi sehingga menunculkan semangat kerja yang akan menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemebuhan kebutuhan batinnya.

Spiritualitas tempat kerja adalah salah satu jenis iklim psikologis di mana orang (pekerja) melihat diri mereka sebagai memiliki kehidupan internal yang dirawat oleh pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dikonteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat kerohanian yang tinggi berarti mengalami iklim, dan dapat diharapkan bahwa unit kerja akan mengalami kinerja yang lebih tinggi (Ashmos & Duchon, 2012).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Bupati Deli Serdang adalah sebagai berikut.

1. Secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor Bupati Deli Serdang.
2. Secara langsung spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor Bupati Deli Serdang.
3. Secara langsung semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor Bupati Deli Serdang.
4. Secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada kantor Bupati Deli Serdang.
5. Secara langsung spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada kantor Bupati Deli Serdang.
6. Semangat kerja tidak perlu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada kantor Bupati Deli Serdang.
7. Secara tidak langsung semangat kerja mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Deli Serdang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari pimpinan kurang mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan hal ini disebabkan oleh kesibukan pemimpin. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaanya.
2. Melihat dari kurang harmonisnya komunikasi antar pegawai sehingga banyak pegawai yang tertutup dalam berkomunikasi. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pegawai lebih terbuka sesama pegawai sehingga komunikasi anatar pegawai terjalin dengan efektif sehingga tidak ada lagi pegawai yang misomunikasi.
3. Melihat dari masih banyak pegawai suka datang telat. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin agar lebih ketat mengawasi pegawai-pegawai yang datang telat dan memberikan sanksi yang tegas serta memberi nasehat kepada pegawai yang datang telat.
4. Melihat dari pimpinan kurang memperhatikan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai banyak yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaanya, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk memperhatikan prestasi pegawai dam memberikan plus

bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga semangat kerja akan semakin tinggi.

5. Melihat dari banyak pegawai yang merasa nilai-nilai lingkungan bekerja kurang sesuai dengan moral dan prinsip yang dia anut, hal ini disebabkan oleh pegawai banyak kurang mampu menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang terdapat pada kantor bupati Deliserdang. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pegawai lebih mampu menyesuaikan diri terhadap peraturan-peraturan yang terdapat di lingkungan kantor bupati Delioserdang serta dapat menaati peraturan yang telah dibuat.
6. Melihat dari pimpinan kurang mampu mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya serta memperhatikan prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk mengarahkan dan memperhatikan prestasi pegawai serta memberikan plus bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga semangat kerja akan semakin tinggi.
7. Melihat dari banyak pegawai yang kurang harmonis dalam melakukan komunikasi antar pegawai serta adanya pegawai merasa nilai-nilai lingkungan bekerja kurang sesuai dengan moral dan prinsip yang dia anut. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pegawai lebih mampu menjalin komunikasi dengan pegawai lainnya serta menyesuaikan diri terhadap peraturan-peraturan yang terdapat di lingkungan kantor bupati Deliserdang serta dapat menaati peraturan yang telah dibuat.

8. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Liberty.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2012). Spirituality At Work: A Conceptualization And Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–144.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Ernaldiwan, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Berau. *E-Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 255–268.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 1–13.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismail. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sesayao Hilir Kabupaten Tana Tidung. *Prediksi*, 1(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>

Kasrini, K., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–19.

Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2012). The “what”, “why”, and “how” of spirituality in the workplace. *Journal Of Organizational Chage Management*, 17(3), 153–164.

Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 1–16.

Marwan, M., Rajak, A., & Abubakar, M. R. (2020). The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie ofNorth Maluku. *Management Insight*, 14(1), 1–35.

Milliaman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2013). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal Of Organizational Chage Management*, 16(4), 426–447.

Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. (2013). Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers’ Experience. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 313–332.

Rahadi, D. R. (2014). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

- Perusahaan*(6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. PT. Grasindo.
- Sastrohadiwiroyo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Silpi, P., Echdar, S., & Said, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 79–91.
- Sofianty, W., & Pramudita. (2007). *Wahana Ilmu Pengetahuan Sosial*. Yudhisitira.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantro Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1–11.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. UGM.
- Timotius, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.

Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2017). Hubungan Kasualitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etikas Kerja Islam. *Bisnis*, 5(1), 23–50.

Urbach, N., & Ahlemann, F. (2014). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal Of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5–40.

Wibowo, W. (2015). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. Nama | : AYU JULIANI SIREGAR |
| 2. Tempat Tanggal Lahir | : Tanjung Morawa, 10 Januari 1992 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Agama | : Islam |
| 5. Kewarganegaraan | : Indonesia |
| 6. Alamat | : Jln. Kartini No. 27 Lubuk Pakam,
Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara |

Keluarga

- | | |
|-----------------|--|
| 1. Ayah | : James TP Siregar, SE |
| 2. Ibu | : Ainun Fazariah |
| 3. Suami | : Mohammad Effendi, SE |
| 4. Anak | : Nasuha Ameera Riffany |
| 5. Kakak | : Ellia Ansali & Jolanda Theresia Siregar, SH |
| 6. Adik | : Ananda Rezky Dolli Partogi Siregar |

Pendidikan

1. SD Negeri 107955 Lubuk Pakam
2. SMP Negeri I Lubuk Pakam
3. SMA Negeri I Lubuk Pakam
4. Fakultas Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Pascasarjana Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Ayu Juliani Siregar memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Bupati Deli Serdang”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3

Usia : <30 Tahun 30-39 tahun
40-50 Tahun >50 tah

Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Kepemimpinan (X₁)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Pimpinan mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan.					
2	Pimpinan mampu merangkul seluruh pegawai disaat terjadi perselisihan kerja.					
Kebutuhan						
3	Pimpinan menuntut pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya.					
4	Pimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.					
Kecerdasan						
5	Pimpinan mampu berfikir kreatif.					
6	Pimpinan mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas.					
Ketegasan						
7	Pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan.					
8	Pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan.					
Kepercayaan						
9	Pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin instansi.					
10	Dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi.					
Kreatif						
11	Pimpinan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik.					
12	Pimpinan memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai.					

Spiritualitas Di Tempat Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Meaningful work</i>						
1	Lingkungan dimana saya bekerja memiliki nilai-nilai yang bersesuaian dengan moral dan prinsip saya					
2	Organisasi di mana saya bekerja menerapkan filosofi yang bersesuaian dengan moral					
<i>Alignment with organizational value</i>						
3	Lingkungan tempat saya bekerja sangat mengapresiasi kejujuran dalam bekerja					
4	Integritas sangat penting dalam organisasi tempat saya bekerja					
<i>Community</i>						
5	Adaptasi sangat penting untuk dilakukan dalam bekerja					
6	Lingkungan tempat saya bekerja selalu tolong menolong					

Semangat Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kedisiplinan Kerja						
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
Ketelitian kerja						
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan instansi					
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Kegairahan kerja						
5	Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					
6	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
Kerajinan kerja						
7	Saya bersedia kerja lembur					
8	Saya menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	9	17.3	17.3	21.2
	S	24	46.2	46.2	67.3
	SS	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	22	42.3	42.3	57.7
	SS	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	31	59.6	59.6	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8

	KS	9	17.3	17.3	21.2
	S	27	51.9	51.9	73.1
	SS	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	7	13.5	13.5	15.4
	S	23	44.2	44.2	59.6
	SS	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	9	17.3	17.3	21.2
	S	26	50.0	50.0	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	26.9	26.9	26.9
	SS	38	73.1	73.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	32.7	32.7	32.7
	SS	35	67.3	67.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	30.8	30.8	30.8
	SS	36	69.2	69.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	34.6	34.6	34.6
	SS	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	25.0	25.0	25.0
	SS	39	75.0	75.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	19.2	19.2	19.2
	SS	42	80.8	80.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	12	23.1	23.1	26.9
	S	21	40.4	40.4	67.3
	SS	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.8	3.8	5.8
	KS	7	13.5	13.5	19.2
	S	28	53.8	53.8	73.1
	SS	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.8	3.8	5.8
	KS	12	23.1	23.1	28.8
	S	21	40.4	40.4	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	25	48.1	48.1	63.5
	SS	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	8	15.4	15.4	19.2
	S	30	57.7	57.7	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9

TS	1	1.9	1.9	3.8
KS	9	17.3	17.3	21.2
S	24	46.2	46.2	67.3
SS	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Statistics

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	17	32.7	32.7	36.5
	S	19	36.5	36.5	73.1
	SS	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.8	5.8	5.8
	KS	10	19.2	19.2	25.0
	S	29	55.8	55.8	80.8
	SS	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	9.6	9.6	9.6
	KS	9	17.3	17.3	26.9
	S	25	48.1	48.1	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.8	3.8	5.8
	KS	7	13.5	13.5	19.2
	S	24	46.2	46.2	65.4
	SS	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	10	19.2	19.2	23.1
	S	27	51.9	51.9	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	3	5.8	5.8	7.7
	KS	6	11.5	11.5	19.2
	S	23	44.2	44.2	63.5
	SS	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.8	3.8	5.8
	KS	10	19.2	19.2	25.0
	S	22	42.3	42.3	67.3
	SS	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	3	5.8	5.8	7.7
	KS	17	32.7	32.7	40.4
	S	18	34.6	34.6	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

[DataSet6]

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	9	17.3	17.3	21.2
	S	26	50.0	50.0	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	9.6	9.6	9.6
	KS	8	15.4	15.4	25.0
	S	26	50.0	50.0	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8

	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	31	59.6	59.6	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	9	17.3	17.3	21.2
	S	27	51.9	51.9	73.1
	SS	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	7	13.5	13.5	15.4
	S	23	44.2	44.2	59.6
	SS	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.8	3.8	5.8
	KS	5	9.6	9.6	15.4
	S	17	32.7	32.7	48.1
	SS	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	11	21.2	21.2	25.0
	S	22	42.3	42.3	67.3
	SS	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	8	15.4	15.4	17.3
	S	27	51.9	51.9	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	