

**PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI INTELEKTUAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA  
PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : MELANIE PUTRI DEWITA  
NPM : 2005160116  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 25 April 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

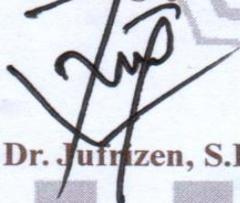
### MEMUTUSKAN

Nama : MELANIE PUTRI DEWITA  
N P M : 2005160116  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SUMATERA UTARA

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

### TIM PENGUJI

Penguji I



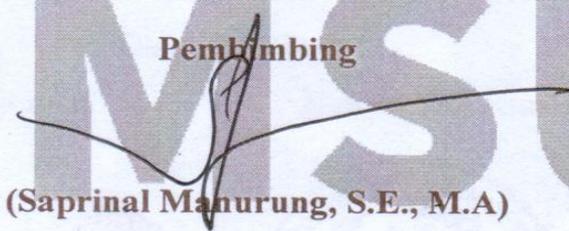
(Prof. Dr. Juinzen, S.E., M.Si)

Penguji II



(Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M)

Pembimbing



(Saprinal Manurung, S.E., M.A)

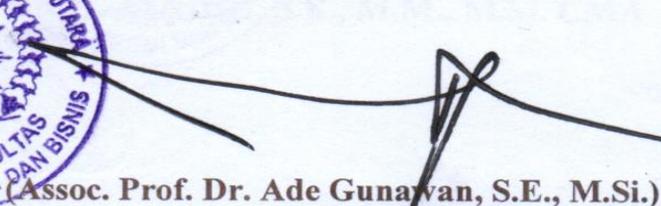
### PANITIA UJIAN

Ketua



(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MELANIE PUTRI DEWITA  
NPM : 2005160116  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2024

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE., MA

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Melanie Putri Dewita  
 NPM : 2005160116  
 Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Latar belakang, identifikasi, batasan dan rumusan masalah. Tujuan harus sinkron dgn judul.	25/04-2024	df
Bab 2	Perbaiki teori pada masing2 variabel, silahkan dikutip secara langsung, perhatikan indikator variabel	30/04-2024	df
Bab 3	Perbaiki metodologi dalam analisis jalur dalam menggunakan smart pls.	6/02-2024	df
Bab 4	Perbaiki hasil analisis data, pembahasan & lampiran sebagai pedoman peneliti	4/3-2024 28/3/24	df
Bab 5	Perbaiki kesimpulan & saran berdasar permasalahan, faktor penyebab, & pembahas.	28/3/24	df
Daftar Pustaka	Disembund dilampir df.	1/4-24	df
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	2/4-2024	df

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2 April 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Saprinal Manurung, SE., MA)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MELANIE PUTRI DEWITA  
NPM : 2005160116  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN  
KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA  
PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2024

Yang membuat pernyataan



MELANIE PUTRI DEWITA

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SUMATERA UTARA**

**MELANIE PUTRI DEWITA**  
**2005160116**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [melanieputridewita@gmail.com](mailto:melanieputridewita@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara berjumlah 78 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan jenis proporsional random sampling berjumlah 65 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, dan angket. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara tidak langsung Kompetensi Spiritual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Kompetensi Intelektual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Kompetensi Spiritual, Kompetensi Intelektual, Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF SPIRITUAL COMPETENCE AND INTELLECTUAL COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE AT THE NORTH SUMATRA HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY***

**MELANIE PUTRI DEWITA  
2005160116**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [melanieputridewita@gmail.com](mailto:melanieputridewita@gmail.com)

*The purpose of this study is to test and analyze the effect of Spiritual Competence and Intellectual Competence on Employee Performance through Work Discipline at the North Sumatra Human Resources Development Agency directly or indirectly. The approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study is all employees of the North Sumatra Human Resources Development Agency totaling 78 people. The sample in this study used probability sampling with a proportional type of random sampling totaling 65 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, and questionnaires. Data processing in this study used PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that Spiritual Competence directly has a positive and significant effect on Employee Performance. Intellectual competence has a positive and significant effect on employee performance. Spiritual Competence has a positive and significant effect on Work Discipline. Intellectual Competence has a positive and significant effect on Work Discipline. Work discipline has a negative and significant effect on Employee Performance. And indirectly Spiritual Competence does not affect Employee Performance through Work Discipline. Intellectual Competence does not affect Employee Performance through Work Discipline at the North Sumatra Human Resources Development Agency.*

***Keywords: Spiritual Competence, Intellectual Competence, Employee Performance and Work Discipline***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Spiritual Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara”**.

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita ke syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Kepada yang teristimewa, Ayahanda Heri Suherman dan Ibunda Supiyati, dua orang hebat yang selalu menjadi penyemangat sekaligus sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada henti-hentinya memberikan kasih

sayang dengan penuh cinta. Terima kasih atas segala didikan, dukungan dan doa yang selalu dilantarkan sehingga penulis bisa sampai dititik ini dan terima kasih sudah selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang selalu mendukung anaknya seperti kalian, sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi agar dapat menyaksikan perjalanan dan pencapaian hidup penulis untuk membanggakan kalian.

2. Yang tersayang, saudara kandung saya Mas Andre Rakhasiwi, S.M Terima kasih karena selalu meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan menjadi pendengar terbaik untuk bertukar pikiran sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Saprial Manurung SE, MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

*Aamiin Ya Rabbal'alamin*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, April 2024

Penulis

**MELANIE PUTRI DEWITA**  
**2005160116**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	12
2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai .....	13
2.1.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	16
2.1.2 Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.2 Manfaat Disiplin .....	19
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	20
2.1.2.4 Indikator Disiplin .....	21
2.1.3 Kompetensi Spiritual .....	23
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Spiritual .....	23
2.1.3.2 Manfaat Kompetensi Spiritual .....	25
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Spiritual .....	26
2.1.3.4 Indikator Kompetensi Spiritual .....	27
2.1.4 Kompetensi Intelektual .....	29

2.1.4.1	Pengertian Kompetensi Intelektual .....	29
2.1.4.2	Manfaat Kompetensi Intelektual .....	30
2.1.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Intelektual ...	31
2.1.4.4	Indikator Kompetensi Intelektual .....	32
2.2	Kerangka Konseptual .....	33
2.2.1	Pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai .....	33
2.2.2	Pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai .....	34
2.2.3	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .....	35
2.2.4	Pengaruh kompetensi spiritual terhadap disiplin kerja .....	36
2.2.5	Pengaruh kompetensi intelektual terhadap disiplin kerja .....	37
2.2.6	Pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja .....	38
2.2.7	Pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja .....	38
2.3	Hipotesis .....	40
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Pendekatan Penelitian .....	41
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	41
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.4	Populasi dan Sampel .....	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.6	Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>53</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	53
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	53
4.1.2	Identitas Responden .....	53
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian .....	56
4.1.4	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	64
4.1.5	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	69
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis .....	71
4.2	Pembahasan .....	75
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>		<b>83</b>

5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	84
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	42
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	44
Tabel 3.3 Jumlah Populasi dan Sampel di BPSDM Provsu .....	47
Tabel 3.4 Skala Likert .....	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	53
Tabel 4.2 Usia Responden .....	54
Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden .....	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	55
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai .....	56
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja .....	58
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Spiritual .....	60
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Intelektual .....	62
Tabel 4.9 Outer Loading .....	65
Tabel 4.10 Construct Reliability and Validity .....	67
Tabel 4.11 Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) .....	68
Tabel 4.12 R-Square .....	69
Tabel 4.13 F-Square .....	70
Tabel 4.14 Direct Effect .....	72
Tabel 4.15 Indirect Effect .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai .....	34
Gambar 2.2 Pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai .....	35
Gambar 2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .....	36
Gambar 2.4 Pengaruh kompetensi spiritual terhadap disiplin kerja .....	37
Gambar 2.5 Pengaruh kompetensi intelektual terhadap disiplin kerja .....	37
Gambar 2.6 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4.1 Hasil PLS Algorithm .....	64
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis .....	71

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan di dunia kerja yang terus berkembang. Dengan teknologi dan tren yang semakin berkembang dengan pesat, suatu instansi atau organisasi perlu memiliki pegawai yang kreatif dan inovatif. Pegawai yang berkualitas merupakan aset yang berharga bagi suatu organisasi, karena mereka dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan demi keberhasilan instansi.

Sumber daya manusia melibatkan semua orang yang bekerja atau berkontribusi dalam suatu instansi. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang memiliki pengetahuan, bermoral baik, bertanggung jawab, terampil, berkomitmen dan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna mencapai kualitas yang berkelanjutan dalam kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga menjadi aset penting ataupun unsur kunci dalam kesuksesan yang mendukung pencapaian tujuan. Jika tidak karena sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, kemungkinan tujuan dari instansi tidak akan tercapai.

Sebagai salah satu kantor pemerintahan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Sumatera Utara adalah lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mendukung pembangunan daerah atau bertanggung jawab untuk pengembangan

sumber daya manusia di Provinsi Sumatera Utara. Di BPSDM para pegawai terbagi ke dalam beberapa bagian, diantaranya bagian sekretariat, bagian pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, bagian pengembangan kompetensi teknis inti, bagian sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, bagian pengembangan kompetensi manajerial, UPTD. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia, dan widyaiswara.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, BPSDM Sumut mempunyai masalah pada kinerja pegawainya. Dimana kinerja pegawai yang belum optimal ditambah kondisi kedisiplinan yang masih belum diterapkan dengan baik sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang hadir dikantor melewati batas jam masuk kerja, dan masih terdapat beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan. Kemudian lemahnya kompetensi yang dimiliki para pegawai seperti kompetensi spiritual dapat dilihat dari ketidakmampuan mengenali makna hidup serta ketidaksesuaian nilai dengan tindakan. Selain itu, lemahnya kompetensi intelektual yang mengakibatkan menurunnya kemauan untuk berusaha mencapai kinerja terbaik karena beberapa pegawai kurang bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk mengerjakan tugas yang diberikan karena SDM kebanyakan sudah tua.

Beberapa permasalahan yang ditemukan pada BPSDM Provsu menjadi perhatian serius bagi penulis. Agar fokus pada permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada permasalahan kompetensi spiritual, kompetensi intelektual, kinerja pegawai serta disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Kinerja pegawai adalah evaluasi atau pencapaian hasil dari seberapa baik dan efektif seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja berasal dari bahasa Inggris *Performance* yang artinya performa. Menurut Mandala & Dihan (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disiplin juga merupakan hal yang sangat penting dikarenakan disiplin merupakan suatu tindakan atau sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, norma, atau tata tertib yang berlaku. Ini melibatkan kesediaan untuk mengikuti pedoman yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi karena disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, efisien dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu instansi melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai sehingga menumbuhkan semangat kerja.

Kompetensi merupakan hal utama yang wajib dikuasai oleh pegawai karena kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat

mempengaruhi kinerja dan kontribusinya dalam berbagai bidang. Dengan memiliki kompetensi yang baik, seorang pegawai dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan meraih kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis kompetensi diantaranya kompetensi spiritual dan kompetensi intelektual.

Kompetensi spiritual adalah kemampuan seseorang untuk memahami, menghargai dan mengintegrasikan dimensi spiritual dalam kehidupan mereka. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mencari makna, ketenangan batin, empati dan persepsi yang mendalam terhadap hubungan antara diri sendiri, orang lain, dan sesuatu yang lebih besar. Meningkatnya kompetensi spiritual dapat memberikan pandangan yang lebih luas terhadap hidup, dan membantu mengatasi tantangan. Pegawai yang kompetensi spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Moehariono (2012) mengatakan bahwa kompetensi spiritual merupakan transformasi *mindset* berbasis habit, bertujuan untuk membentuk sosok insani yang produktif, beriman, kontribusi, kreatif dan inovatif. Langkah-langkah dalam mewujudkan itu dimulai dari kesadaran diri, pemahaman konsep nilai, pemantapan diri dan kemampuan memimpin diri dalam kebiasaan hidup sukses dan mulia.

Kompetensi spiritual menjadi suatu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, keberadaan kompetensi spiritual dapat membantu pegawai dalam

mengelola stres, meningkatkan motivasi, dan memperkuat koneksi interpersonal yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan ditempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusnandar (2023) yang berjudul Pengaruh Servant Leadership dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Area Belmera, hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi, salah satu kompetensi yang berhubungan dengan kecerdasan adalah kompetensi intelektual. Kompetensi intelektual adalah kemampuan seseorang dalam memahami, menggunakan dan mengintegrasikan pengetahuan serta keterampilan berpikirnya untuk mencapai tujuan secara efektif dalam berbagai bidang. Jika seorang pegawai memiliki kompetensi intelektual yang tinggi maka mereka cenderung memiliki kemampuan memahami, memecahkan masalah, mampu mengatasi dan memberikan solusi kreatif serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Rapika & Sari (2019) menyatakan bahwa kemampuan intelektual merupakan suatu keahlian atau kapasitas bagaimana seorang individu tersebut menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan berpikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan. Kompetensi intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana jika seseorang yang memiliki kompetensi intelektual yang tinggi maka kinerja yang dimiliki pegawai tersebut meningkat. Hasil penelitian Kurniya (2021) pada Bank Jatim Cabang Sidoarjo menjelaskan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin kerja sangatlah penting bagi instansi, karena disiplin kerja merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk melatih keperibadian pegawai agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Wirawan (2015) mengatakan bahwa perilaku disiplin pegawai adalah perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan organisasi. Salah satu perilaku pegawai yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerjanya. Dalam penelitian Ariesni & Asnur (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi spiritual dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Seseorang yang memiliki kompetensi spiritual yang baik cenderung memiliki nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab dan ketekunan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Al-Azwi & Rahmah (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi spiritual berpengaruh signifikan terhadap disiplin, artinya semakin tinggi kompetensi spiritual maka semakin tinggi pula disiplinnya.

Sementara itu, kompetensi intelektual juga menjadi hal yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi, seperti pemahaman yang mendalam, analisis, dan kritis dapat memotivasi seseorang untuk memahami dan menjalankan aturan atau tugas dengan lebih baik sehingga menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam menjalankan berbagai aktivitas, termasuk disiplin dalam pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi intelektual yang baik bukan hanya meningkatkan kemampuan

seseorang dalam memahami materi intelektual, tetapi juga membentuk fondasi kuat untuk disiplin pribadi.

Kompetensi spiritual dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan disiplin diri. Ketika seorang pegawai memiliki kompetensi spiritual yang kuat, seperti kesadaran diri, empati dan integritas, hal ini dapat memperkuat nilai-nilai disiplin dalam konteks professional. Kesadaran diri membantu pegawai untuk lebih memahami tujuan hidup dan pekerjaan mereka, sementara empati memungkinkan mereka untuk berhubungan dengan rekan kerja dan atasan dengan lebih baik. Integritas spiritual juga memberikan dasar moral yang kuat, mendorong pegawai untuk mematuhi norma-norma instansi dengan sungguh-sungguh sehingga membentuk dasar yang kokoh untuk menjaga disiplin.

Sama halnya seperti kompetensi spiritual, kompetensi intelektual juga memainkan peran dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin. Pegawai yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi cenderung lebih mampu memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih mendalam. Kemampuan analitis, pemecahan masalah memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efisien. Ketika diterapkan dengan disiplin, kompetensi intelektual memandu pegawai untuk menjaga fokus pada tujuan dan tugas. Sebagai hasilnya, keterampilan intelektual yang kuat berkolaborasi dengan disiplin dapat membentuk landasan bagi kinerja yang unggul di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Spiritual Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis akan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya kinerja pegawai dimana masih terlihat adanya beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
2. Masih adanya beberapa pegawai yang belum menerapkan sikap disiplin kerja dengan baik terlihat dari beberapa pegawai yang hadir dikantor melewati batas jam masuk kerja.
3. Lemahnya sikap kompetensi spiritual yang dimiliki para pegawai terkait dengan hubungan yang kurang baik antar sesama pegawai.
4. Rendahnya kompetensi intelektual para pegawai terhadap teknologi khususnya komputer dikarenakan SDM kebanyakan sudah tua.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih sempurna, dan memperdalam guna menghindari pembahasan yang melebar maka permasalahan yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi spiritual, kompetensi intelektual, dan kinerja pegawai.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi spiritual terhadap disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi intelektual terhadap disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara?
6. Apakah ada pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara?
7. Apakah ada pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi spiritual terhadap disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi intelektual terhadap disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai pijakan dan sumber referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Kompetensi Spiritual

Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi instansi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk organisasi sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya, sehingga dapat diharapkan lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi spiritual dan kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada badan pengembangan sumber daya manusia sumatera utara.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat di asumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai hasil kerja.

Menurut Syarifuddin & Sari (2021) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya, tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan, menurut Arda (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Adapun Syahputra & Jufrizen (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Sementara itu, Jufrizen (2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaannya nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Sejalan dengan pendapat Rosmaini & Tanjung (2019) bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja, serta memberikan kontribusi terhadap instansi.

#### **2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Kinerja umumnya merujuk pada sejauh mana suatu entitas atau individu berhasil mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan. Kinerja yang baik dapat memberikan sejumlah manfaat bagi perusahaan seperti citra perusahaan yang positif. Selain itu, pegawai yang berkinerja tinggi cenderung memberikan peningkatan yang lebih besar terhadap perusahaan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Beberapa manfaat kinerja pegawai diantaranya adalah sebagai bahan evaluasi manajemen terhadap pegawai.

Menurut Taher (2018) penilaian kinerja pegawai dimanfaatkan manajemen untuk berbagai tujuan antara lain mengelola operasi organisasi secara efektif dan

efisien, data hasil evaluasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta untuk menyediakan kriteria seleksi-seleksi evaluasi program pelatihan karyawan.

Sedangkan, menurut Sinollah & Hermawanto (2020) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja, yaitu :

1. *Peningkatan kinerja.* Terutama bila hasil penilaian kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasan akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.
2. *Pengembangan SDM.* Manajemen dan individu dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu, baik untuk memenuhi kebutuhan lembaga atau organisasi, maupun dalam rangka mengembangkan karir mereka masing-masing.
3. *Pemberian kompensasi.* Pemberian imbalan yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan.
4. *Program peningkatan produktivitas*
5. *Program kepegawaian,* termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perencanaan karir karyawan.
6. *Menghindari perlakuan diskriminasi*

Adapun menurut Bangun (2012) penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Sebagai evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Hal ini dapat memberik manfaat dalam menentukan

jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada hal ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.

3. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah untuk mengetahui maupun mengevaluasi tingkat hasil prestasi seorang pegawai, sebagai evaluasi antar individu dalam organisasi, meningkatkan sikap kerja, mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien, serta kontribusi positif terhadap citra dan reputasi instansi.

### **2.1.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan karena memiliki dampak langsung pada kesuksesan dan keberlanjutan operasional. Seorang pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik tidak hanya memenuhi tugas dan tanggung jawab dengan baik, tetapi juga memiliki dedikasi untuk terus berkembang dan meningkatkan hasil kerjanya. Kinerja para pegawai

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengetahuan, kemampuan, kompetensi, disiplin dan pengalaman yang dimiliki.

Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sari & Hadijah (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja hanya 2 yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Sedangkan, menurut Wanasaputra & Dewi (2017) memberikan pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain kemampuan (*Ability*), produktivitas kerja, upaya, inisiatif, dan motivasi.

Adapun menurut Daulay et al., (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin kerja.

Sementara itu, Alexandro Hutagalung (2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kompetensi, disiplin, motivasi, kemampuan dan tanggung jawab kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja atau *Performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang

membedakannya. Indikator kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi dari instansi.

Menurut Daulay et al., (2019) indikator kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Sedangkan, Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Sedangkan, menurut Susilo et al., (2023) berpendapat bahwa untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perseorangan.

Adapun Bangun (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Dari beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja sebagai usaha dalam mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Apabila pegawai sering melanggar peraturan maka dapat mencerminkan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk.

Wirawan (2015) mengatakan disiplin pegawai merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Artinya disiplin pegawai dapat berubah dari disiplin tinggi menjadi disiplin rendah dan sebaliknya.

Menurut A. Putra & Aprianti (2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Sedangkan, Pohan et al., (2021) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai dalam menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Rohwiyati et al., (2022) disiplin kerja adalah sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Sementara itu, menurut Yusnandar et al., (2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai pengertian disiplin kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok untuk mematuhi aturan, norma, tata tertib, serta syarat-syarat lain

yang berlaku pada organisasi atau instansi yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target organisasi.

### **2.1.2.2 Manfaat Disiplin**

Disiplin mencerminkan keseriusan seseorang dalam mematuhi norma, aturan, atau tugas yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi disiplin memiliki banyak manfaat, ini membantu meningkatkan produktivitas, memperkuat budaya kerja yang positif. Disiplin juga mendukung pencapaian tujuan dengan menjaga fokus dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja bermanfaat untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Berbagai aturan yang telah ditetapkan organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Sedangkan, menurut Azhar et al., (2020) disiplin memiliki manfaat karena mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga bermanfaat untuk mengatas perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi

karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan dari teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat disiplin kerja adalah untuk menjaga kualitas pekerjaan, menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, serta mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Pada dasarnya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Disiplin kerja merupakan kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Semakin baik disiplin, semakin tinggi kemungkinan mencapai hasil yang optimal dalam berbagai aspek kehidupan, terutama di lingkungan kerja. Selain itu disiplin juga membentuk karakter yang dapat diandalkan. Secara keseluruhan, semakin baik disiplin maka semakin besar peluang untuk mencapai kesuksesan dan menciptakan dampak positif baik pada tingkat pribadi maupun profesional.

Menurut Mutohar (2018) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu gaya kepemimpinan yang meliputi faktor keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan. Kompensasi, baik finansial maupun non finansial dan kemampuan pegawai.

Sedangkan, menurut Hendra et al., (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor motivasi, faktor pendidikan dan pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor kesejahteraan, faktor penegakan disiplin melalui hukum.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin menurut Nurjaya (2021) bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dalam penelitian ini adalah kebiasaan, motivasi, besar kecilnya pemberian kompesasi, dan keteladanan pimpinan.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin**

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Indikator disiplin kerja mencerminkan tingkat ketaatan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Indikator disiplin diperlukan untuk memberikan pandangan objektif terhadap perilaku dan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja. Hal ini membantu organisasi menilai sejauh mana pegawai mematuhi aturan, norma, dan ekspektasi perusahaan.

Menurut Jufrizen & Sitorus (2021) indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja

Sedangkan, menurut Hustia (2020) indikator dari disiplin kerja ada tiga yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan perusahaan

Pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Adapun menurut Rahayu et al., (2020) indikator kedisiplinan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai saat bekerja yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap kerja seorang pegawai yang secara sukarela mengerjakan tugasnya tidak dengan paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan seorang pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya serta perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketepatan waktu, ketaatan pada atasan, tanggung jawab dan kesadaran bekerja.

### **2.1.3 Kompetensi Spiritual**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Spiritual**

Spiritualitas dalam dunia kerja melibatkan pengintegrasian nilai-nilai spiritual dan prinsip-prinsip etis ke dalam lingkungan profesional. Kompetensi spiritual mencakup pemahaman mendalam tentang diri sendiri, tujuan hidup, dan hubungan dengan sesama. Seseorang yang memiliki kompetensi spiritual dapat menunjukkan ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Pentingnya kompetensi spiritual juga tercermin dalam kemampuan untuk menciptakan hubungan antar

manusia yang bermakna, dengan mengembangkan kompetensi spiritual seseorang dapat mencapai kepuasan hidup yang lebih mendalam dan bermakna.

Menurut Wirawan (2015) mengatakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, keahlian dan pola pikir yang diperlukan agar dapat sukses dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu”.

Sedangkan, menurut Yusnandar (2023) kompetensi spiritual merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kompetensi spiritual, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus.

Adapun menurut Ahadi et al., (2016) Kompetensi Spiritual merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Lemahnya karakteristik spiritual menunjukkan bahwa pegawai perusahaan belum sepenuhnya memahami dari visi misi serta nilai yang dimiliki perusahaan itu sendiri.

Sementara itu, Al-Azwi & Rahmah (2019) berpendapat bahwa Kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan yang tidak hanya mengakui kesadaran nilai tetap juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

Pendapat lainnya menurut Moehariono (2012) menyatakan bahwa kompetensi spiritual mempunyai makna sebagai kemampuan menggunakan hati

nurani dalam bekerja, cerdas berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa dan cerdas berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan kinerja yang baik, maka seorang pegawai harus mempunyai kompetensi spiritual agar mampu melaksanakan kontrol personal dengan baik sehingga dapat bekerja secara professional. Kompetensi spiritual yang dimiliki pegawai merupakan kemampuan, pemahaman dan pengembangan nilai-nilai spiritual yang melibatkan pengendalian diri, empati, rasa syukur, semangat dan ketekunan.

### **2.1.3.2 Manfaat Kompetensi Spiritual**

Pegawai yang kompetensi spiritualnya tinggi cenderung memiliki ketenangan batin dan kemampuan berempati yang baik, yang secara positif juga menjadi lebih kreatif, dan mampu bekerja dengan baik secara tim. Kecerdasan spiritual juga memberikan manusia pemahaman yang lebih dalam tentang nilai-nilai moral, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan kedewasaan emosional dan ketenangan pikiran.

Menurut Moehariono (2012) manfaat kompetensi spiritual adalah diharapkan SDM dapat menggunakan kompetensi spiritual untuk memimpin diri dalam meningkatkan keseimbangan moralitas dalam bekerja untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi perusahaan dan masyarakat atau disebut sebagai kompetensi spiritual (*spiritual competency*).

Sedangkan, Irawan (2019) menjelaskan bahwa kompetensi spiritual memberi kemampuan menemukan langkah yang lebih bermakna dan bernilai diantara langkah- langkah yang lain. Kecerdasan spiritual merupakan kesadaran

dalam diri kita yang membuat kita menemukan dan mengembangkan bakat-bakat bawaan, intuisi, otoritas batin, kemampuan membedakan yang salah dan benar serta kebijaksanaan. Dengan demikian kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Intelektual dan Emosional quotient secara efektif. Bahkan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia.

Sementara itu, menurut Maslahah (2013) menyatakan beberapa manfaat kompetensi spiritual bagi seseorang antara lain, menumbuhkan perkembangan otak manusia, membangkitkan kreativitas, memberi kemampuan bersifat fleksibel, menjadikan cerdas secara spiritual dalam beragama, menyatukan interpersonal dan intrapersonal, mencapai perkembangan diri, serta dapat membedakan antara yang benar dan salah.

Berdasarkan dari teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat kompetensi spiritual adalah untuk mengembangkan kemampuan pemahaman, kemampuan mengatasi tantangan hidup dengan penuh makna yang dapat membantu individu memperkuat hubungan sosial.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Spiritual**

Semakin baik kompetensi spiritual yang dimiliki seorang pegawai maka dapat berdampak terhadap kinerjanya. Dikarenakan mereka cenderung lebih mampu mengelola stress, meningkatkan kesejahteraan pribadi dan berkontribusi positif dalam lingkungan kerja. Oleh sebab itu, seorang pegawai harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kompetensi spiritual.

Menurut Zulfatmi (2017) berpendapat bahwa faktor yang berpotensi mempengaruhi kompetensi seseorang adalah qalbu. Karakteristik qalbu

diklasifikasi secara garis besar ke dalam dua kategori: pertama, qalbu yang memiliki potensi baik dan qalbu yang memiliki potensi buruk. Karakteristik qalbu yang memiliki potensi baik diantaranya hati yang sehat (qalbun salim), hati yang senantiasa kembali kepada Allah (qalbun muniib), hati yang dilembutkan dan dipersatukan (qalbun muallafun), hati yang tentram (qalbun muthmainnun), memiliki ketakwaan hati, memiliki hati yang sakinah, serta memiliki hati yang santun dan kasih sayang. Sementara itu karakteristik qalbu yang memiliki potensi buruk yaitu berhati kasar (ghaliidal qalbi), hati mengeras (qaswat al qab), hati yang berdosa (atsimun qalbu), kedengkian dalam hati (ghillan fi qalb), dan hati yang lalai (man aghfalna qalbahu).

#### **2.1.3.4 Indikator Kompetensi Spiritual**

Indikator kompetensi spiritual merujuk pada penilaian atau ukuran yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi dimensi spiritual seseorang. Dengan adanya indikator kompetensi spiritual, organisasi ataupun instansi dapat memperluas pengembangan pegawai yang mencakup aspek spiritual. Ini dapat menciptakan rasa empati dan kedamaian batin yang dapat diukur dan diintegrasikan dalam penilaian kinerja sehingga mendukung pertumbuhan pribadi dan spiritual pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Menurut Maslahah (2013) berpendapat mengenai beberapa indikator dari kompetensi spiritual antara lain kejernihan hati, amanat dan bijaksana, adaptif terhadap situasi dan kondisi/perubahan zaman, kepercayaan diri (*confidence*), sumber motivasi, integritas dan loyalitas, dan internalisasi dan aktualisasi al-Asmaul Husna.

Sedangkan, menurut Sastradiharja & Firman (2022) indikator pada kecerdasan spiritual adalah:

1. Kesadaran diri sendiri; dapat melakukan kebaikan berdasarkan keinginan dan kesadaran diri sendiri bukan atas perintah orang lain.
2. Spontanitas, termotivasi secara internal; reflek untuk tergerak melakukan kebaikan sebagai wujud motivasi internal.
3. Melihat kehidupan pada visi serta berdasar pada nilai-nilai yang fundamental, seperti nilai agama yang dianutnya dan nilai-nilai yang menjadi falsafa hidupnya.
4. Holistik, yaitu melihat sistem serta universalitas artinya mampu berpikir dan bertindak secara menyeluruh.
5. Kasih sayang; memiliki rasa kasih sayang terhadap sesama manusia yang tinggi.
6. Menghargai terhadap keragaman; dapat menerima dan menghargai keragaman sebagai bagian dari kehidupan yang bhineka tunggal ika.
7. Mandiri serta teguh melawan mayoritas; memiliki pendirian yang mandiri walaupun berada ditengah-tengah yang mayoritas.
8. Mempertanyakan hal secara mendasar; mampu mengendalikan emosi dan bersandar kepada Tuhan Yang Maha Esa
9. Menata kembali di dalam gambaran besar; dapat melihat kepentingan yang lebih besar.
10. Teguh dalam menjalani kesulitan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi spiritual adalah kejernihan hati, amanat dan bijaksana, kepercayaan diri, menghargai terhadap keragaman, serta teguh dalam menjalani kesulitan.

## **2.1.4 Kompetensi Intelektual**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Intelektual**

Kompetensi intelektual mencakup keterampilan kognitif dan kemampuan mental yang memungkinkan seseorang untuk memahami, menganalisis, dan menyelesaikan masalah secara efektif. Kompetensi intelektual sangat penting karena menjadi dasar bagi kemampuan seseorang untuk beradaptasi, memecahkan masalah, dan mencapai keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan.

Menurut Mardi et al., (2019) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Menurut teori kunandar dalam Feronika et al., (2022) kompetensi intelektual adalah berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan kunandar, kompetensi intelektual merupakan sebuah pengetahuan dan wawasan yang ada dalam diri seseorang yang dapat membantunya dalam menunjang kinerja.

Sedangkan, menurut Wicaksono & Lutfi (2022) kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan pegawai dalam menghadapi masalah ditempat kerja dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, dan pemahaman kontekstual yang bersifat rasional dan strategik yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

Adapun Damanik (2018) mengungkapkan bahwa kemampuan intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan ataupun pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk memahami dan menganalisis yang melibatkan keterampilan berfikir kritis dan kemampuan pemecahan masalah.

#### **2.1.4.2 Manfaat Kompetensi Intelektual**

Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi cenderung memiliki kemampuan kognitif dan pemahaman yang mendalam dalam berbagai bidang pengetahuan. Kompetensi intelektual yang tinggi dapat memberi manfaat bagi individu dalam meningkatkan kinerja, mengatasi tantangan dan berinovasi. Tidak hanya itu, kompetensi intelektual juga bermanfaat bagi organisasi untuk memecahkan masalah dan memberikan kontribusi yang berarti dalam pengambilan keputusan strategis.

Menurut Restanti et al., (2020) berpendapat bahwa kompetensi intelektual adalah sebuah kemauan dan kemampuan yang bermanfaat untuk mencapai kinerja yang terbaik, meningkatkan kejelasan kerja, memahami dan memandang suatu

permasalahan, menguasai pengetahuan eksplisit, dan menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan maupun tulisan.

Sedangkan, Rapika & Sari (2019) juga memberikan pendapatnya mengenai manfaat dari adanya kemampuan intelektual yaitu agar kita dapat mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Sementara itu Wardani & Fatimah (2020) mendefinisikan kemampuan intelektual sebagai kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental dan diinternalisasikan menjadi kemampuan berprestasi, inisiatif, penguasaan informasi, berpikir analitik, berpikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan linguistik dan kemampuan naratif.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat dari kompetensi intelektual adalah kemampuan yang bermanfaat untuk mencapai kinerja yang terbaik, memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain dan dapat berfikir konseptual.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Intelektual**

Kompetensi intelektual seorang pegawai pada dasarnya mempengaruhi kinerja. Tingkat kompetensi intelektual dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami tugas, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah dengan efektif. Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi intelektual seseorang melibatkan aspek genetik, lingkungan, pendidikan dan pengalaman hidup.

Menurut Restanti et al., (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi intelektual yaitu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Sedangkan, menurut Samio (2018) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan intelektual adalah bertambahnya informasi yang disimpan (dalam otak) seseorang sehingga ia mampu berfikir reflektif, banyaknya pengalaman dan latihan-latihan memecahkan masalah sehingga seseorang dapat berfikir proporsional, serta adanya kebebasan berfikir.

Dari pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi intelektual adalah pengalaman hidup, ketampilan, motivasi, dan mampu berfikir reflektif.

#### **2.1.4.4 Indikator Kompetensi Intelektual**

Kompetensi intelektual merupakan suatu kemampuan seorang pegawai untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, termasuk menghadapi situasi intelektual. Penilaian kompetensi intelektual melibatkan beberapa indikator, seperti kemampuan analisis, pemecahan masalah, kreativitas, dan pemahaman konsep. Indikator tersebut membantu mengukur sejauh mana seorang pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan dan berfikir secara kritis.

Menurut Haryati et al., (2023) indikator kompetensi intelektual ada 3 yaitu terampil menyusun rencana kerja strategis, cakap menetapkan tujuan strategis, sigap memantau pencapaian kerja secara berkala.

Sedangkan, menurut Wicaksono & Lutfi (2022) mengungkapkan bahwa indikator kompetensi intelektual pegawai adalah sebagai berikut:

1. Mampu mencapai kinerja terbaik
2. Menguasai informasi yang menunjang keputusan
3. Mampu menganalisa situasi dengan tepat
4. Mampu memahami akar permasalahan
5. Mampu menyampaikan gagasan
6. Memiliki daya ingat yang tajam

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai indikator-indikator kompetensi intelektual, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kompetensi intelektual adalah: mampu mencapai kinerja terbaik, mampu memahami akar permasalahan, terampil menyusun rencana kerja strategis, cakap menetapkan tujuan strategis, dan menguasai informasi yang menunjang keputusan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai**

Kompetensi spiritual merupakan kemampuan seseorang untuk menjalani pekerjaan dengan empati dan kepedulian terhadap nilai-nilai etika, serta kemampuan untuk pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk memajukan instansi ataupun organisasi. Kompetensi spiritual dapat meningkatkan kualitas kerja, kolaborasi tim, dan kesejahteraan pegawai. Maka dari itu kompetensi spiritual merupakan suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk.

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan individu dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan dengan memahami makna dan nilainya, sehingga

individu tersebut mampu menempatkan sikap dan perilakunya sesuai dengan konteks makna dan nilai dari tindakannya (Victorynie, 2018).

Orang yang mempunyai tingkat spiritual tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Tindakan positif ini dapat ditunjukkan dengan mereka bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan instansi, hal inilah yang menjadikan kinerja pegawai meningkat dan tujuan instansi pun dapat dicapai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi dari pegawai tersebut (Mandala & Dihan, 2018).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parawitha & Gorda, 2017), (Mandala & Dihan, 2018), (Angelica et al., 2020), (Octavia et al., 2020), (Yusnandar, 2023), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai

### **2.2.2 Pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai**

Kompetensi intelektual dalam dunia kerja mencakup kemampuan untuk memahami, menganalisis dan menggunakan pengetahuan dengan efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi intelektual yang baik dapat lebih efisien dalam menghadapi tugas-tugas. Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar

aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik. Menurut Kurniya (2021) seorang yang memiliki tingkat Kompetensi Intelektual yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya *performa* (Siswadi & Arif, 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azzahra et al., 2018), (Lukiyana & Arsinta, 2019), (Kurniya, 2021), (Feronika et al., 2022), (I. P. W. Putra & Suwendra, 2022), (Kadir et al., 2023), (Suadnyani et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 Pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai

### 2.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kedisiplinan merupakan sikap secara sadar seseorang dalam mematuhi aturan dan kebijakan apapun yang diberikan oleh instansi. Dalam menjalankan tata tertib, aturan dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari instansi ataupun organisasi. Siswadi & Arif (2021) mengemukakan bahwa Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan

untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arda, 2017), (Jufrizen, 2018), (Wau et al., 2021), (Setiadi & Lutfi, 2021), (Ariesni & Asnur, 2021), (Jasman Syarifuddin Hasibuan & Sari, 2021), (Hasyim & Pasaribu, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Manurung & Tanjung, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

#### **2.2.4 Pengaruh kompetensi spiritual terhadap disiplin kerja**

Kompetensi spiritual dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karena membantu seseorang menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dengan memiliki keseimbangan spiritual dapat meningkatkan kualitas kerja dan kedisiplinan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Syamsidar et al., 2021) Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Al-Azwi & Rohmah, 2019), (Firdaus & Fiqri, 2023) menyatakan bahwa kompetensi spiritual berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

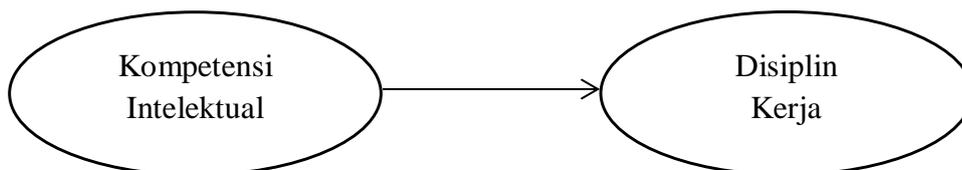


Gambar 2.4 Pengaruh kompetensi spiritual terhadap disiplin kerja.

### 2.2.5 Pengaruh kompetensi intelektual terhadap disiplin kerja

Menurut Lukiyana & Arsinta (2019) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.

Kompetensi intelektual dapat mempengaruhi disiplin kerja, seseorang dengan kompetensi intelektual yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk memahami tugas dengan lebih baik, menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, dan mengatasi tantangan secara kreatif. Hal ini dapat membawa dampak positif pada tingkat disiplin kerja, karena mereka mungkin lebih mampu memahami urgensi, menetapkan prioritas, dan mematuhi aturan atau prosedur kerja. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.



Gambar 2.5 Pengaruh kompetensi intelektual terhadap disiplin kerja

### **2.2.6 Pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Erlina et al., (2019) Kompetensi spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mandala & Dihan, 2018).

### **2.2.7 Pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

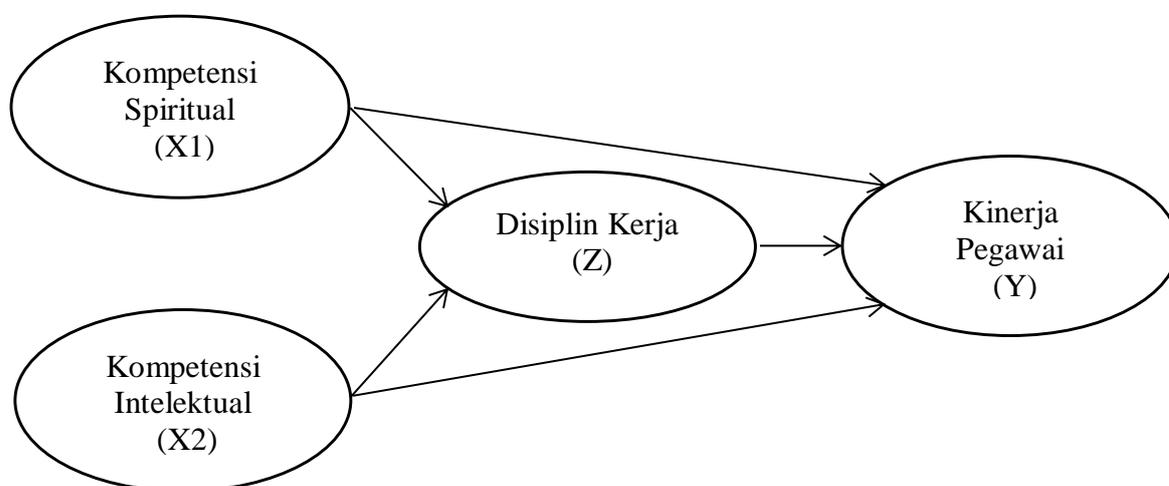
Kompetensi intelektual yang baik mencerminkan pemahaman seseorang yang mendalam dalam berbagai pengetahuan, kemampuan analisis yang tajam, kritis, menghasilkan solusi yang kreatif serta kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara yang inovatif. Oleh karena itu, seseorang dikatakan efektif

karena mereka cenderung memiliki kemampuan untuk memahami tugas dengan lebih baik, menyelesaikan masalah dengan cepat, serta berkontribusi pada inovasi dalam lingkungan kerja.

Damanik (2018) mengemukakan bahwa kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2019).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.6 Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Menurut Juliandi et al., (2015) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia sumatera utara.
2. Ada pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia sumatera utara.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia sumatera utara.
4. Ada pengaruh kompetensi spiritual terhadap disiplin kerja pada badan pengembangan sumber daya manusia sumatera utara.
5. Ada pengaruh kompetensi intelektual terhadap disiplin kerja pada badan pengembangan sumber daya manusia sumatera utara.
6. Ada pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
7. Ada pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Prasetia, 2022).

Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif. Instrumen pengumpul data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori (Juliandi et al., 2015).

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) atau variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas sesuatu variabel. Namun demikian, indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji yang ada di dalam definisi operasional ini harus terlebih dahulu

dikaji di bab teori (Juliandi et al., 2015). Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja, serta memberikan kontribusi terhadap instansi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Biaya 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan kerja sama  Bangun (2012), Daulay et al., (2019), Susilo et al., (2023)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok untuk mematuhi aturan, norma, tata tertib, serta syarat-syarat lain yang berlaku pada organisasi atau instansi yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target organisasi.	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketepatan waktu 4. Ketaatan pada atasan 5. Tanggung jawab 6. Kesadaran bekerja  Hustia (2020), Rahayu et al., (2020), Jufrizen & Sitorus (2021)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12	<i>Likert</i>
Kompetensi Spiritual (X1)	Kompetensi spiritual yang dimiliki pegawai merupakan kemampuan, pemahaman dan pengembangan nilai-nilai spiritual yang melibatkan pengendalian diri,	1. Kejernihan hati 2. Amanat dan bijaksana 3. Kepercayaan diri 4. Menghargai terhadap keragaman 5. Teguh dalam	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	<i>Likert</i>

	empati, rasa syukur, semangat dan ketekunan.	menjalani kesulitan  Maslahah (2013), Sastradiharja & Firman (2022)		
Kompetensi Intelektual (X2)	Kompetensi Intelektual adalah kemampuan ataupun pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk memahami dan menganalisis yang melibatkan keterampilan berpikir kritis dan kemampuan pemecahan masalah.	1. Mampu mencapai kinerja terbaik 2. Mampu memahami akar permasalahan 3. Terampil menyusun rencana kerja strategis 4. Cakap menetapkan tujuan strategis 5. Menguasai informasi yang menunjang keputusan.  Wicaksono & Lutfi (2022), Haryati et al., (2023)	1-2  3-4  5-6  7-8  9-10	<i>Likert</i>

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Ngalengko No. 1, Perintis Medan Timur Kota Medan, Sumatera Utara 20233.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2023 sampai dengan bulan April 2024. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan	■																			
2.	Pengajuan Judul		■																		
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4.	Seminar Proposal												■								
5.	Pengumpulan Data													■	■						
6.	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■
7.	Sidang Skripsi																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Dalam penelitian, bagian tentang populasi dan sampel sangat penting sebagai dua hal yang berkaitan. Populasi merujuk pada seluruh anggota atau pegawai yang menjadi fokus penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 78 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki 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 itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 65 orang pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling dengan jenis *stratified random sampling*. Menurut Juliandi et al., (2015) pengambilan sampel jenis ini adalah digunakan apabila dalam suatu populasi memiliki beberapa kelompok yang karakteristiknya berbeda, umumnya suatu kelompok memiliki jenjang atau tingkat yang lebih tinggi dibanding kelompok lainnya. Apabila tidak ada strata di dalam populasi maka pengambilan sampel ini hanya disebut sebagai *proporsional random sampling*. Jenis ini merupakan penentuan populasi yang terbagi menjadi beberapa kelompok, namun tidak ada strata atau jenjang di dalamnya. Peneliti menentukan sampel menggunakan rumus slovin seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Juliandi et al., (2015)

Dimana :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (5%).

Berikut cara menghitung untuk mendapatkan total sampel peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{78}{1 + 78 \times 5\%^2}$$

$$n = \frac{78}{1 + 78 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{78}{1 + 0,195}$$

$$n = \frac{78}{1,195} = 65,27$$

$$n = 65$$

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Populasi dan Sampel Di BPSDM Provsu**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Bagian Sekretariat	19 orang	$n_s = \frac{19}{78} \times 65 = 16$
Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	8 orang	$n_{bf} = \frac{8}{78} \times 65 = 7$
Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	4 orang	$n_{ti} = \frac{4}{78} \times 65 = 3$
Bagian Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan	7 orang	$n_{bs} = \frac{7}{78} \times 65 = 6$
Bagian Pengembangan Kompetensi Manajerial	12 orang	$n_{bm} = \frac{12}{78} \times 65 = 10$
UPTD. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia	4 orang	$n_{uptd} = \frac{4}{78} \times 65 = 3$
Widyaiswara	24 orang	$n_w = \frac{24}{78} \times 65 = 20$
<b>Total</b>	<b>78 orang</b>	<b>65 orang</b>

Sumber data : Subbag. Umum dan Kepegawaian BPSDM Provsu

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2018).

#### 2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi seperti struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

### 3. Angket (Questioner)

Angket/kuesioner adalah pertanyaan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2015). Kuesioner (daftar pertanyaan) ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu 65 orang pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan pada responden diukur menggunakan skala likert dimana setiap pertanyaan terdiri dari 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Skala Likert**

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

Sumber : Juliandi et al., (2015)

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015).

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS-SEM), tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana 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.

Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**

Model Pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loadingnya*. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

## 2. Construct Reliability and Validity

*Construct Reliability and Validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *Construct Reliability and Validity* yang baik dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* :  $> 0,7$  dan *Composite Reliability* :  $> 0,6$  (Juliandi, 2018).

## 3. Discriminant Validity

*Discriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Menurut Jorg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted 2015 pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT  $< 0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

### 3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Metode struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya. Analisis model struktural menggunakan pengujian antara lain R-Square dan F-Square.

### 1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Jika nilai  $R^2 = 0,75 \rightarrow$  Model adalah substansial (kuat). Jika nilai  $R^2 = 0,50 \rightarrow$  Model adalah moderate (sedang). Jika nilai  $R^2 = 0,25$  Model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

### 2. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Jika nilai  $f^2 = 0,02 \rightarrow$  Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $f^2 = 0,15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $f^2 = 0,35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) .

1. Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

- a. Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.

2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*)

- a. Jika nilai *P-Value*  $< 0,05$ , maka signifikan
- b. Jika nilai *P-Value*  $> 0,05$ , maka tidak signifikan

2. Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *P-Values*  $< 0,05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values*  $> 0,05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel kompetensi spiritual (X1), 10 pernyataan untuk variabel kompetensi intelektual (X2). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	41	63,08%
Perempuan	24	36,92%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa persentase responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (63,08%) dan persentase responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (36,92%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

#### 4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia Responden**

<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 – 30 Tahun	7	10,77%
31 – 40 Tahun	20	30,77%
41 – 50 Tahun	24	36,92%
51 – 60 Tahun	14	21,54%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 7 orang (10,77%), kemudian yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 20 orang ( 30,77%), yang berumur 41 – 50 tahun sebanyak 24 orang (36,92%), dan yang berumur 51 – 60 tahun sebanyak 14 orang (21,54%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berusia rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

#### 4.1.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden**

<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	8	12,31%
D3	4	6,15%
S1	20	30,77%
S2	28	43,08%
S3	5	7,69%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 8 orang (12,31%), pendidikan D3 sebanyak 4 orang (6,15%), pendidikan S1 sebanyak 20 orang (30,77%), pendidikan S2 sebanyak 28 orang (43,08%), dan pendidikan S3 sebanyak 5 orang (7,69%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S2 pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

#### 4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 10 Tahun	21	32,31%
11 - 20 Tahun	29	44,62%
> 20 Tahun	15	23,08%
<b>Total</b>	65	100%

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang lama bekerja selama < 10 tahun sebanyak 21 orang (32,31%), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 29 orang (44,62%), lama bekerja selama > 20 tahun sebanyak 15 orang (23,08%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang lama bekerja dengan rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	40.00	38	58.46	1	1.54	0	0	0	0	65	100
2	29	44.62	32	49.23	4	6.15	0	0	0	0	65	100
3	33	50.77	32	49.23	0	0.00	0	0	0	0	65	100
4	27	41.54	36	55.38	2	3.08	0	0	0	0	65	100
5	32	49.23	32	49.23	1	1.54	0	0	0	0	65	100
6	27	41.54	36	55.38	2	3.08	0	0	0	0	65	100
7	32	49.23	31	47.69	2	3.08	0	0	0	0	65	100
8	27	41.54	36	55.38	2	3.08	0	0	0	0	65	100
9	30	46.15	32	49.23	3	4.62	0	0	0	0	65	100
10	29	44.62	36	55.38	0	0.00	0	0	0	0	65	100
11	31	47.69	31	47.69	3	4.62	0	0	0	0	65	100
12	35	53.85	28	43.08	2	3.08	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

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

1. Kualitas kerja senantiasa meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,46).
2. Pekerja dengan kualitas kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (49,23).

3. Pekerja dengan kuantitas kerja yang baik dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,77).
4. Kuantitas kerja yang baik mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,38).
5. Ketepatan waktu dapat membentuk disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,23).
6. Mampu mengantisipasi hambatan yang mungkin muncul dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,38).
7. Efektivitas biaya senantiasa mampu mengurangi pemborosan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,23).
8. Efektivitas biaya dapat mencapai hasil yang maksimal dengan biaya yang minimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,38).
9. Tanggung jawab dapat membantu pekerja dalam penyelesaian tugas guna mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (49,23).
10. Rasa tanggung jawab yang tinggi dapat membantu pekerja untuk meningkatkan kinerja di masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,38).
11. Pekerja dengan kemampuan kerja sama yang baik dapat berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama tim, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,69).

12. Kemampuan kerja sama yang baik dapat membangun hubungan yang positif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,85).

#### 4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja (Z) sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (Z)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41.54	38	58.46	0	0.00	0	0	0	0	65	100
2	25	38.46	37	56.92	3	4.62	0	0	0	0	65	100
3	25	38.46	37	56.92	3	4.62	0	0	0	0	65	100
4	28	43.08	34	52.31	3	4.62	0	0	0	0	65	100
5	28	43.08	36	55.38	1	1.54	0	0	0	0	65	100
6	25	38.46	40	61.54	0	0.00	0	0	0	0	65	100
7	28	43.08	35	53.85	2	3.08	0	0	0	0	65	100
8	25	38.46	38	58.46	2	3.08	0	0	0	0	65	100
9	31	47.69	33	50.77	1	1.54	0	0	0	0	65	100
10	28	43.08	32	49.23	5	7.69	0	0	0	0	65	100
11	31	47.69	34	52.31	0	0.00	0	0	0	0	65	100
12	30	46.15	35	53.85	0	0.00	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja (Z) bahwa:

1. Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan komitmen pekerja terhadap tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,46).
2. Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan disiplin yang tinggi dari pekerja terhadap pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,29).

3. Tata cara kerja sangat penting demi keberlangsungan operasional di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,29).
4. Mengkomunikasikan setiap masalah terkait tata cara kerja kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (52,31).
5. Memberi prioritas pada ketepatan waktu dalam menjalankan tugas di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,38).
6. Ketepatan waktu adalah aspek penting dalam mencapai kesuksesan di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (61,54).
7. Ketaatan pada atasan membuat pekerja bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,85).
8. Ketaatan pada atasan sangat penting untuk menjaga kerjasama yang baik di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,46).
9. Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,77).
10. Selalu menjalankan tugas dengan tanggung jawab sesuai jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (49,23).
11. Pekerja yang memiliki kesadaran kerja tinggi akan konsisten dalam memenuhi tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (52,31).
12. Kesadaran bekerja yang tinggi cenderung menciptakan semangat dan motivasi yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,85).

#### 4.1.3.3 Variabel Kompetensi Spiritual (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi spiritual (X1) sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Spiritual (X1)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41.54	32	49.23	6	9.23	0	0	0	0	65	100
2	32	49.23	32	49.23	1	1.54	0	0	0	0	65	100
3	27	41.54	35	53.85	3	4.62	0	0	0	0	65	100
4	33	50.77	31	47.69	1	1.54	0	0	0	0	65	100
5	28	43.08	37	56.92	0	0.00	0	0	0	0	65	100
6	24	36.92	41	63.08	0	0.00	0	0	0	0	65	100
7	31	47.69	33	50.77	1	1.54	0	0	0	0	65	100
8	29	44.62	36	55.38	0	0.00	0	0	0	0	65	100
9	37	56.92	27	41.54	1	1.54	0	0	0	0	65	100
10	34	52.31	28	43.08	3	4.62	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

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

1. Kejernihan hati senantiasa menciptakan hubungan yang sehat dengan orang-orang sekitar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (49,23).
2. Kejernihan hati membantu pekerja memiliki kontrol yang baik atas pikiran dan emosi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,23).
3. Pekerja yang amanat dan bijaksana cenderung mampu membuat keputusan yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,85).

4. Pekerja yang amanat dan bijaksana cenderung berempati terhadap orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,77).
5. Bekerja dengan kepercayaan diri cenderung lebih berani menghadapi tantangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (56,92).
6. Pekerja dengan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide kreatif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (63,08).
7. Sangat penting menghargai keragaman budaya di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,77).
8. Menghargai terhadap keragaman membuat lingkungan kerja menjadi lebih inklusif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,38).
9. Pekerja yang teguh dalam menjalani kesulitan cenderung memiliki ketahanan mental yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (56,92).
10. Pekerja yang teguh dalam menjalani kesulitan senantiasa menghadapi tantangan dengan ketabahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (53,21).

#### 4.1.3.4 Variabel Kompetensi Intelektual (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi intelektual (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Intelektual (X2)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	55.38	28	43.08	1	1.54	0	0	0	0	65	100
2	32	49.23	30	46.15	3	4.62	0	0	0	0	65	100
3	24	36.92	40	61.54	1	1.54	0	0	0	0	65	100
4	27	41.54	37	56.92	1	1.54	0	0	0	0	65	100
5	33	50.77	32	49.23	0	0.00	0	0	0	0	65	100
6	29	44.62	35	53.85	1	1.54	0	0	0	0	65	100
7	31	47.69	30	46.15	4	6.15	0	0	0	0	65	100
8	30	46.15	33	50.77	2	3.08	0	0	0	0	65	100
9	31	47.69	33	50.77	1	1.54	0	0	0	0	65	100
10	29	44.62	33	50.77	3	4.62	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

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

1. Memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan yang jelas guna mencapai kinerja terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (55,38).
2. Dapat mengelola waktu dengan efisien untuk mencapai kinerja terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,23).
3. Pekerja yang mampu memahami akar permasalahan cenderung menggali lebih dalam informasi sebuah masalah sebelum mencari solusi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (61,54).

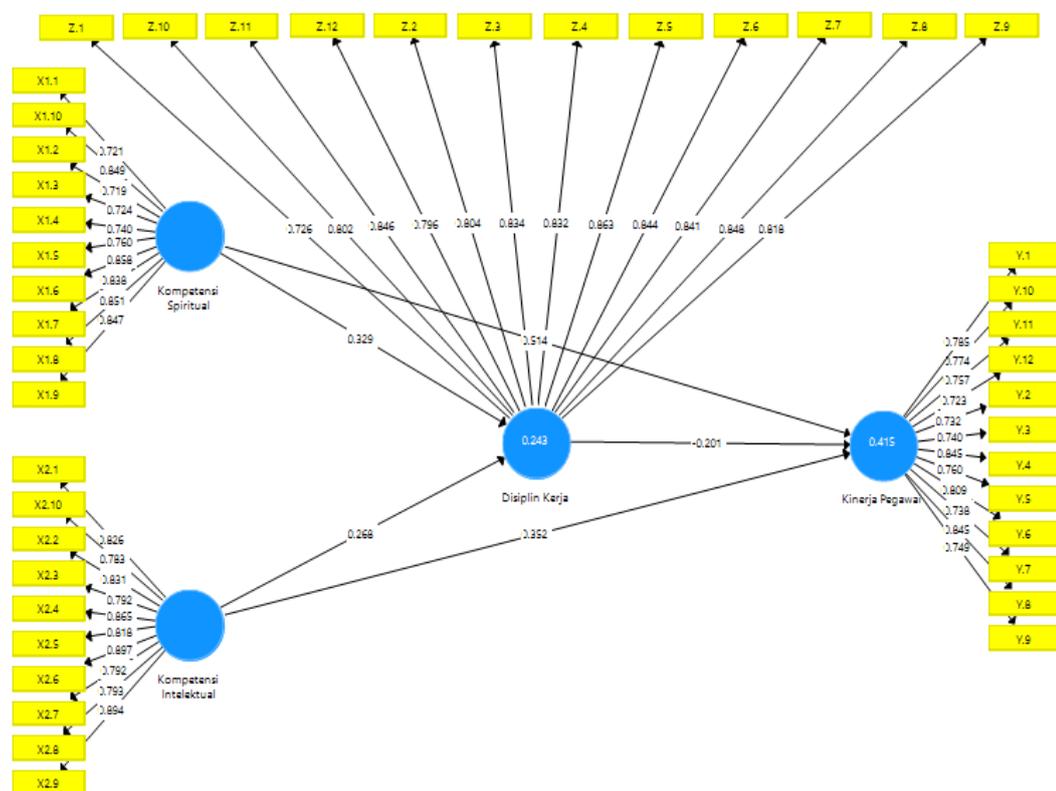
4. Pekerja yang mampu memahami akar permasalahan cenderung mencari solusi yang bersifat jangka panjang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,92).
5. Pekerja yang terampil menyusun rencana strategis dapat mengembangkan strategi sesuai dengan visi misi organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,77).
6. Pekerja yang terampil menyusun rencana strategis cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,85).
7. Pekerja yang cakap menetapkan tujuan strategis cenderung mempertimbangkan risiko terkait setiap tujuan strategis yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (47,69).
8. Pekerja yang cakap menetapkan tujuan strategis mampu mengukur kemajuan dalam mencapai tujuan secara sistematis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,77).
9. Pekerja yang mampu menguasai informasi yang menunjang keputusan cenderung dapat menyaring informasi agar relevan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,77).
10. Pekerja yang mampu menguasai informasi yang menunjang keputusan terampil dalam menggunakan teknologi untuk menganalisis informasi dengan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,77).

#### 4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### 4.1.4.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya.

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



**Gambar 4.1 Hasil PLS Algorithm**

Tabel 4.9 Outer Loading

	Z Disiplin Kerja	Y Kinerja Pegawai	X2 Kompetensi Intelektual	X1 Kompetensi Spiritual
X1.1				0.721
X1.10				0.849
X1.2				0.719
X1.3				0.724
X1.4				0.740
X1.5				0.760
X1.6				0.858
X1.7				0.838
X1.8				0.851
X1.9				0.847
X2.1			0.826	
X2.10			0.783	
X2.2			0.831	
X2.3			0.792	
X2.4			0.865	
X2.5			0.818	
X2.6			0.897	
X2.7			0.792	
X2.8			0.793	
X2.9			0.894	
Y.1		0.785		
Y.10		0.774		
Y.11		0.757		
Y.12		0.723		
Y.2		0.732		
Y.3		0.740		
Y.4		0.845		
Y.5		0.760		
Y.6		0.809		
Y.7		0.738		
Y.8		0.845		
Y.9		0.749		
Z.1	0.726			
Z.10	0.802			
Z.11	0.846			
Z.12	0.796			
Z.2	0.804			
Z.3	0.834			

Z.4	0.832			
Z.5	0.863			
Z.6	0.844			
Z.7	0.841			
Z.8	0.848			
Z.9	0.818			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Hair Jr et al., (2017) mengemukakan jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid.

Berdasarkan tabel di atas hasil *outer loading* menunjukkan bahwa:

1. Nilai *outer loading* untuk indikator variabel Kompetensi Spiritual lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kompetensi Spiritual dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk indikator variabel Kompetensi Intelektual lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kompetensi Intelektual dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk indikator variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk indikator variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

#### 4.1.4.2 Construct Reliability and Validity

*Construct Reliability and Validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi.

**Tabel 4.10 Construct Reliability and Validity**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>X1. Kompetensi Spiritual</b>	<b>0.934</b>	<b>0.939</b>	<b>0.944</b>	<b>0.629</b>
<b>X2. Kompetensi Intelektual</b>	<b>0.951</b>	<b>0.965</b>	<b>0.957</b>	<b>0.689</b>
<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	<b>0.939</b>	<b>0.946</b>	<b>0.947</b>	<b>0.597</b>
<b>Z. Disiplin Kerja</b>	<b>0.957</b>	<b>0.963</b>	<b>0.961</b>	<b>0.675</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Juliandi (2018) mengemukakan bahwa kriteria *Construct Reliability and Validity* yang baik dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* :  $> 0,70$  dan *Composite Reliability* :  $> 0,6$ .

Berdasarkan data construct reliability and validity pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel:

1. Kompetensi Spiritual memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,934 > 0,70$  dan nilai composite reliability sebesar  $0,944 > 0,6$  maka variabel kompetensi spiritual adalah reliabel.
2. Kompetensi Intelektual memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,951 > 0,70$  dan nilai composite reliability sebesar  $0,957 > 0,6$  maka variabel kompetensi intelektual adalah reliabel.
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,939 > 0,70$  dan nilai composite reliability sebesar  $0,947 > 0,6$  maka variabel kinerja pegawai adalah reliabel.
4. Disiplin Kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,957 > 0,70$  dan nilai composite reliability sebesar  $0,961 > 0,6$  maka variabel disiplin kerja adalah reliabel.

#### 4.1.4.3 Discriminant Validity

*Discriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Menurut Jorg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted 2015 pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT).

**Tabel 4.11 Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	<b>X1 Kompetensi Spiritual</b>	<b>X2 Kompetensi Intelektual</b>	<b>Y Kinerja Pegawai</b>	<b>Z Disiplin Kerja</b>
<b>X1. Kompetensi Spiritual</b>				
<b>X2. Kompetensi Intelektual</b>	<b>0.373</b>			
<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	<b>0.563</b>	<b>0.453</b>		
<b>Z. Disiplin Kerja</b>	<b>0.437</b>	<b>0.347</b>	<b>0.155</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Juliandi (2018) mengemukakan jika nilai HTMT  $< 0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) maka:

1. Variabel Kompetensi Spiritual dengan Kompetensi Intelektual sebesar  $0,373 < 0,90$  korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Kompetensi Spiritual dengan Kinerja Pegawai sebesar  $0,563 < 0,90$  korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Kompetensi Spiritual dengan Disiplin Kerja sebesar  $0,437 < 0,90$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi Kompetensi Spiritual dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kompetensi Intelektual dengan Kinerja sebesar  $0,453 < 0,90$ , nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kompetensi Intelektual dengan Disiplin

Kerja sebesar  $0,347 < 0,90$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi Kompetensi Intelektual dinyatakan valid.

3. Nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar  $0,155 < 0,90$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja pegawai dinyatakan valid.

#### 4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Metode struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya. Analisis model struktural menggunakan pengujian antara lain R-Square dan F-Square.

##### 4.1.5.1 Hasil Uji *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.12 R-Square**

	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	0.415	0.386
<b>Z. Disiplin Kerja</b>	0.243	0.218

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Juliandi (2018) mengemukakan jika nilai  $R^2 = 0,75 \rightarrow$  Model adalah substansial (kuat). Jika nilai  $R^2 = 0,50 \rightarrow$  Model adalah moderate (sedang). Jika nilai  $R^2 = 0,25 \rightarrow$  Model adalah lemah (buruk).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan nilai dari *R-square* adalah sebagai berikut:

1. Adjusted R-square model jalur I = 0,386, artinya kemampuan variabel Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Intelektual dalam menjelaskan Kinerja

Pegawai adalah sebesar 38% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

- Adjusted R-square model jalur II = 0,218, artinya kemampuan variabel Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Intelektual dalam menjelaskan Disiplin Kerja adalah sebesar 21% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

#### 4.1.5.2 Hasil Uji *F-Square*

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

**Tabel 4.13 F-Square**

	<b>X1 Kompetensi Spiritual</b>	<b>X2 Kompetensi Intelektual</b>	<b>Y Kinerja Pegawai</b>	<b>Z Disiplin Kerja</b>
<b>X1. Kompetensi Spiritual</b>			<b>0.351</b>	0.125
<b>X2. Kompetensi Intelektual</b>			<b>0.171</b>	0.083
<b>Y. Kinerja Pegawai</b>				
<b>Z. Disiplin Kerja</b>			0.052	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

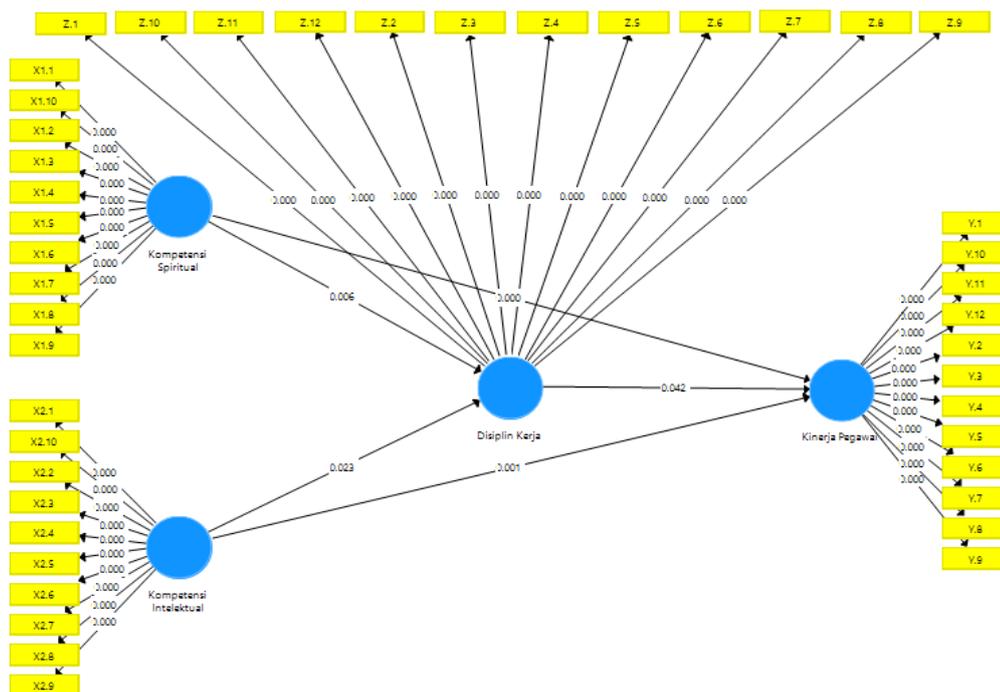
Juliandi (2018) mengemukakan jika nilai  $f^2 = 0,02 \rightarrow$  Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $f^2 = 0,15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $f^2 = 0,35$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan nilai dari *F-Square* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai  $f = 0,351$ , maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Kompetensi Spiritual terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai  $f = 0,125$ , maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai  $f = 0,171$ , maka terdapat efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Kompetensi Intelektual terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai  $f = 0,083$ , maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai  $f = 0,052$ , maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis

#### 4.1.6.1 Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

**Tabel 4.14 Direct Effect**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Spiritual -> Kinerja Pegawai	0.514	0.520	0.128	4.001	<b>0.000</b>
Kompetensi Spiritual -> Disiplin Kerja	0.329	0.344	0.130	2.529	<b>0.006</b>
Kompetensi Intelektual -> Kinerja Pegawai	0.352	0.368	0.107	3.295	<b>0.001</b>
Kompetensi Intelektual -> Disiplin Kerja	0.268	0.282	0.134	1.998	<b>0.023</b>
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.201	-0.206	0.116	1.736	<b>0.042</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Juliandi (2018) mengemukakan bahwa kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)
  - a. Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
  - b. Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.

2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*)

- a. Jika nilai *P-Value*  $< 0,05$ , maka signifikan
- b. Jika nilai *P-Value*  $> 0,05$ , maka tidak signifikan

Berdasarkan tabel direct effect di atas maka dapat diperoleh:

1. Pengaruh langsung Kompetensi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,514 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh langsung Kompetensi Spiritual terhadap Disiplin Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,329 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,006 maka  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Pengaruh langsung Kompetensi intelektual terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,352 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pengaruh langsung Kompetensi intelektual terhadap Disiplin Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,268 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,023 maka  $0,023 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar -0,201 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,042 maka  $0,042 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.1.6.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

**Tabel 4.15 Indirect Effect**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Spiritual -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.066	-0.070	0.050	1.333	<b>0.092</b>
Kompetensi Intelektual -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.054	-0.059	0.048	1.132	<b>0.129</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Juliandi (2018) mengemukakan bahwa kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *P-Values*  $< 0,05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values*  $> 0,05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Berdasarkan tabel indirect effect di atas maka dapat diperoleh:

1. Pengaruh tidak langsung Kompetensi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar -0,066 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,092 maka  $0,092 > 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Spiritual secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.
2. Pengaruh tidak langsung Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar -0,054 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,129 maka  $0,129 > 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Intelektual secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,514 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Angelica et al., 2020), (Octavia et al., 2020), dan (Yusnandar, 2023) telah membuktikan bahwa kompetensi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi spiritual merupakan kemampuan seseorang untuk menjalani pekerjaan dengan empati dan kepedulian terhadap nilai-nilai etika, serta kemampuan untuk pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk memajukan instansi ataupun organisasi. Kompetensi spiritual dapat meningkatkan kualitas kerja, kolaborasi tim, dan kesejahteraan pegawai. Maka dari itu kompetensi spiritual merupakan suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk.

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan individu dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan dengan memahami makna dan nilainya, sehingga individu tersebut mampu menempatkan sikap dan perilakunya sesuai dengan konteks makna dan nilai dari tindakannya (Victorynie, 2018).

Orang yang mempunyai tingkat spiritual tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Tindakan positif ini dapat ditunjukkan dengan mereka bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan instansi, hal inilah yang menjadikan kinerja pegawai meningkat dan tujuan instansi pun dapat dicapai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi dari pegawai tersebut (Mandala & Dihan, 2018).

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,352 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Lukiyana & Arsinta, 2019), (Kurniya, 2021), dan (Suadnyani et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi intelektual dalam dunia kerja mencakup kemampuan untuk memahami, menganalisis dan menggunakan pengetahuan dengan efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi intelektual yang baik dapat lebih efisien dalam menghadapi tugas-tugas. Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik. Menurut Kurniya (2021) mengatakan seorang yang memiliki tingkat Kompetensi Intelektual yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya *performa* (Siswadi & Arif, 2021).

#### **4.2.3 Pengaruh Kompetensi Spiritual Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,329 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,006 maka  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Al-Azwi & Rohmah, 2019) dan (Firdaus & Fiqri, 2023), yang menyatakan bahwa kompetensi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kompetensi spiritual dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karena membantu seseorang menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dengan memiliki keseimbangan spiritual dapat meningkatkan kualitas kerja dan kedisiplinan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Syamsidar et al., 2021) Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

#### **4.2.4 Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,268 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,023 maka  $0,023 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Zulfiah & Hamdanah, 2020) dan (Mulatningsih et al., 2022), yang

menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.

Menurut Lukiyana & Arsinta (2019) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.

Kompetensi intelektual dapat mempengaruhi disiplin kerja, seseorang dengan kompetensi intelektual yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk memahami tugas dengan lebih baik, menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, dan mengatasi tantangan secara kreatif. Hal ini dapat membawa dampak positif pada tingkat disiplin kerja, karena mereka lebih mampu memahami urgensi, menetapkan prioritas, dan mematuhi aturan atau prosedur kerja. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

#### **4.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar -0,201 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,042 maka  $0,042 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Arifin, 2017) dan (Jati et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan sikap secara sadar seseorang dalam mematuhi aturan dan kebijakan apapun yang diberikan oleh instansi. Dalam menjalankan tata tertib, aturan dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan

kebijakan dari instansi ataupun organisasi. Siswadi & Arif (2021) mengemukakan bahwa Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

#### **4.2.6 Pengaruh Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar -0,066 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,092 maka  $0,092 > 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Spiritual secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Erlina et al., (2019) mengemukakan bahwa kompetensi spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mandala & Dihan, 2018).

#### **4.2.7 Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar -0,054 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,129 maka  $0,129 > 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Intelektual secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Kompetensi intelektual yang baik mencerminkan pemahaman seseorang yang mendalam dalam berbagai pengetahuan, kemampuan analisis yang tajam, kritis, menghasilkan solusi yang kreatif serta kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara yang inovatif. Oleh karena itu, seseorang dikatakan efektif karena mereka cenderung memiliki kemampuan untuk memahami tugas dengan lebih baik, menyelesaikan masalah dengan cepat, serta berkontribusi pada inovasi dalam lingkungan kerja.

Damanik (2018) mengemukakan bahwa kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan (Hasibuan & Silvya, 2019).

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
5. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.
6. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Spiritual secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

7. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Intelektual secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pihak instansi lebih meningkatkan intensitas tentang kinerja pegawai dengan mengadakan pelatihan tentang peningkatan SDM agar pegawai lebih memahami mengenai kinerja secara utuh.
2. Diharapkan agar pihak instansi dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi spiritual, kompetensi intelektual yang dimiliki para pegawai, sehingga kualitas kinerja para pegawai dapat terjaga.
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuesioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mengisi kuesioner nya.
2. Peneliti mengolah data menggunakan PLS, sehingga perlu waktu untuk mempelajarinya.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada faktor kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi spiritual dan kompetensi intelektual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi, H., Fitriah, F., & Haris, M. (2020). Korelasi Antara Kompetensi Spiritual, Komitmen Kerja, Dan Produktifitas Kerja Karyawan Terhadap Self Belief Dan Loyalitas Pelanggan Studi Pada Rumah Sakit Umum Anna Medika Madura. *Jurnal Ilmiah OBSGIN*, 10(10), 1–11.
- Al-Azwi, N. M., & Rohmah, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Spiritual dengan Disiplin Siswa di Lingkungan Sekolah (Studi Kasus MTs Darul Qudwah Tegal). *Qiro'ah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(02), 189–201.
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Arifin, A. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Surya Perwira Medan. *Derivatif Jurnal Manajemen Manajemen*, 2(1), 141–149. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azzahra, F., Bagia, I. W., & Kirya, I. K. (2018). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia di Bali. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 85–94.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Gelora Aksara Pratama.
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6356>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Jurnal Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>

- Erlina, E., Suteja, S., & Affandi, A. (2019). Kompetensi Akademis Dan Spiritual Pendidik Menurut Imam Al-Ghazali Telaah Isi Kitab Ihya' Ulum al-Din Juz I (Satu). *Jurnal Al Tarbawi Al Haditsah*, 1(2), 2407–6805.
- Feronika, S., Erpidawati, E., & Azwita, S. N. (2022). Gambaran Kompetensi Tenaga Administrasi Instalasi Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2022. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 6(4), 40–44.
- Firdaus, F., & Fiqri, A. S. (2023). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kecerdasan Spiritual Peserta Didik di SMKN 34 Jakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(2), 30–35.
- Hair Jr, J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., & Marko, S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE publications.
- Haryati, T., Melinda, M., Santoso, R., Dahliana, A. B., & Suwandi, S. (2023). Potret Kompetensi Intelektual Pelaku Ukm Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Usaha. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 73–80.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai : Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 587–599.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 153–169.
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Irawan, V. W. E. (2019). Peranan Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Munafasyah Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(1), 33–47.
- Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia Provinsi Sumatera Utara. *JEBIDI: Jurnal Ekonomi Bisnis Digital* 2(2), 224–231.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. 1–138.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kadir, S., Gaffar, G., & Dunggio, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(1), 53–75.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniya, S. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Work Family Conflict, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo. *Journal of Economic And Business*, 2(3), 1–15.
- Lukiyana, L., & Arsinta, A. (2019). Pengaruh kemampuan intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh organizational justice dan self efficacy. *Business Management Journal*, 15(2), 93–106.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 26(1), 13–29. <https://doi.org/10.32477/jkb.v26i1.262>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.
- Maslahah, A. A. (2013). Pentingnya Kecerdasan Spiritual dalam Menangani Perilaku Menyimpang. *KONSELING RELIGI: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 4(1), 1–14.
- Moheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.

- Mulatningsih, M., Indartono, S., & Efendi, R. (2022). The Effect of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence on Student Discipline. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(3), 10–16.
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.
- Parawitha, G. A., & Gorda, E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 135–143.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 289–304.
- Praselia, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. UMSU PRESS.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Putra, I. P. W., & Suwendra, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi di Kabupaten Gianyar. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 118–127.
- Rahayu, S. D., Kamumu, N., & Wijanarko, S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Service di Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Hospitaliti*, 2(1), 139–147.
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru Di SMKN 3 Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 64–76.
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Emosional Serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan*

*Manajemen*, 16(3), 225–245.

- Rohwiyati, R., Sulistyia, S., & Azizah, I. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Sragen. *Surakarta Management Journal*, 2(1), 103–110.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Samio, S. (2018). Aspek – Aspek Pertumbuhan Dan Perkembangan Peserta Didik. *Best Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 1(2), 36–43.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sastradiharja, E. J., & Firman, F. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Minat Menghafal Al-Qur'an Santri. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(02), 575–598.
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Suadnyani, N., Suartina, I. W., & Sunny, M. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Etos dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bali Printing Center di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1597–1607.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syamsidar, S., Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten

- Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 126–139.
- Taher, T. H. (2018). Analisis Pendekatan Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Perusahaan. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 103–119. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v5i1.1337>
- Victorynie, I. (2018). Kompetensi Spiritual Guru Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Yang Komprehensif. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(11), 92–107.
- Walyono, T. M., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cheil Jedang Indonesia - Jombang Plant. *Management & Accounting Research Journal Global*, 04(01), 67–79.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/582>
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85.
- Wau, W., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wicaksono, A., & Lutfi, L. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 6(1),
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesiaa*. PT Rajagrafindo Persada.
- Yusnandar, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jasamarga Tollroad Operator Area Belmera Abstrak. *Jurnal SALMAN : Sosial Dan Manajemen*, 4(3), 262–274.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zulfatmi, Z. (2017). Kompetensi Spiritual Pendidik (Suatu Kajian pada Unsur Kalbu). *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 7(2), 149–178. <https://doi.org/10.22373/jm.v7i2.2360>
- Zulfiah, Z., & Hamdanah, H. (2020). The Influence of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Student Discipline in Learning Islamic Education at SMP Negeri 2 Parepare. *Journal of Islamic Studies and Society*, 1(2), 30–45.

# LAMPIRAN

## Outer Loading

Matriks	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi Intelektual	Kompetensi Spiritual
X1.1				0.721
X1.10				0.849
X1.2				0.719
X1.3				0.724
X1.4				0.740
X1.5				0.760
X1.6				0.858
X1.7				0.838
X1.8				0.851
X1.9				0.847
X2.1			0.826	

## Outer Loading

Matriks	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi Intelektual	Kompetensi Spiritual
X2.10			0.783	
X2.2			0.831	
X2.3			0.792	
X2.4			0.865	
X2.5			0.818	
X2.6			0.897	
X2.7			0.792	
X2.8			0.793	
X2.9			0.894	
Y.1		0.785		
Y.10		0.774		

## Outer Loading

Matriks	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi Intelektual	Kompetensi Spiritual
Y.11		0.757		
Y.12		0.723		
Y.2		0.732		
Y.3		0.740		
Y.4		0.845		
Y.5		0.760		
Y.6		0.809		
Y.7		0.738		
Y.8		0.845		
Y.9		0.749		
Z.1	0.726			

## Outer Loading

Matriks	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi Intelektual	Kompetensi Spiritual
Z.10	0.802			
Z.11	0.846			
Z.12	0.796			
Z.2	0.804			
Z.3	0.834			
Z.4	0.832			
Z.5	0.863			
Z.6	0.844			
Z.7	0.841			
Z.8	0.848			
Z.9	0.818			

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja	0.957	0.963	0.961	0.675
Kinerja Pegawai	0.939	0.946	0.947	0.597
Kompetensi Intelektual	0.951	0.965	0.957	0.689
Kompetensi Spiritual	0.934	0.939	0.944	0.629

### Validitas Diskriminan

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi Intelektual	Kompetensi Spiritual
Disiplin Kerja				
Kinerja Pegawai	0.155			
Kompetensi Intelektual	0.347	0.453		
Kompetensi Spiritual	0.437	0.563	0.373	

### R Square

	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja	0.243	0.218
Kinerja Pegawai	0.415	0.386

### f Square

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi Intelektual	Kompetensi Spiritual
Disiplin Kerja		0.052		
Kinerja Pegawai				
Kompetensi Intelektual	0.083	0.171		
Kompetensi Spiritual	0.125	0.351		

### Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.201	-0.206	0.116	1.736	0.042	
Kompetensi Intelektual -> Disiplin Kerja	0.268	0.282	0.134	1.998	0.023	
Kompetensi Intelektual -> Kinerja Pegawai	0.352	0.368	0.107	3.295	0.001	
Kompetensi Spiritual -> Disiplin Kerja	0.329	0.344	0.130	2.529	0.006	
Kompetensi Spiritual -> Kinerja Pegawai	0.514	0.520	0.128	4.001	0.000	

### Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	
Kompetensi Intelektual -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.054	-0.059	0.048	1.132	0.129	
Kompetensi Spiritual -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.066	-0.070	0.050	1.333	0.092	

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu Saudara/i Responden**

di BPSDM Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya Melanie Putri Dewita dari Program Studi Manajemen, saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Spiritual Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara”**.

Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyaknya akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu. Namun demikian jawaban yang Bapak/Ibu berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

**Melanie Putri Dewita**  
**(2005160116)**

### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu ditempat kerja.

### B. Identitas Responden

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :  20 - 30 Tahun

31 - 40 Tahun

41 - 50 Tahun

51 - 60 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  S-2

D-3  S-3

S-1

Lama Bekerja :  < 10 Tahun  > 20 Tahun

11 – 20 Tahun

### Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Kualitas kerja senantiasa meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
2.	Pekerja dengan kualitas kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3.	Pekerja dengan kuantitas kerja yang baik dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Kuantitas kerja yang baik mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Ketepatan waktu dapat membentuk disiplin dalam bekerja					
6.	Mampu mengantisipasi hambatan yang mungkin muncul dalam menyelesaikan tugas tepat waktu					
<b>Efektivitas Biaya</b>						
7.	Efektivitas biaya senantiasa mampu mengurangi pemborosan					
8.	Efektivitas biaya dapat mencapai hasil yang maksimal dengan biaya yang minimal					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9.	Tanggung jawab dapat membantu pekerja dalam penyelesaian tugas guna mencapai tujuan					
10.	Rasa tanggung jawab yang tinggi dapat membantu pekerja untuk meningkatkan kinerja di masa depan					
<b>Kemampuan Kerja Sama</b>						
11.	Pekerja dengan kemampuan kerja sama yang baik dapat berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama tim					
12.	Kemampuan kerja sama yang baik dapat membangun hubungan yang positif					

### Disiplin Kerja (Z)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
1.	Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan komitmen pekerja terhadap tanggung jawabnya					
2.	Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan disiplin yang tinggi dari pekerja terhadap pekerjaannya					
<b>Tata Cara Kerja</b>						
3.	Tata cara kerja sangat penting demi keberlangsungan operasional di tempat kerja					
4.	Mengkomunikasikan setiap masalah terkait tata cara kerja kepada atasan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Memberi prioritas pada ketepatan waktu dalam menjalankan tugas di tempat kerja					
6.	Ketepatan waktu adalah aspek penting dalam mencapai kesuksesan di tempat kerja					
<b>Ketaatan Pada Atasan</b>						
7.	Ketaatan pada atasan membuat pekerja bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh atasan					
8.	Ketaatan pada atasan sangat penting untuk menjaga kerjasama yang baik di tempat kerja					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9.	Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan					
10.	Selalu menjalankan tugas dengan tanggung jawab sesuai jabatan					
<b>Kesadaran Bekerja</b>						
11.	Pekerja yang memiliki kesadaran kerja tinggi akan konsisten dalam memenuhi tanggung jawabnya					
12.	Kesadaran bekerja yang tinggi cenderung menciptakan semangat dan motivasi yang tinggi					

### Kompetensi Spiritual (X1)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kejernihan Hati</b>						
1.	Kejernihan hati senantiasa menciptakan hubungan yang sehat dengan orang-orang sekitar					
2.	Kejernihan hati membantu pekerja memiliki kontrol yang baik atas pikiran dan emosi					
<b>Amanat dan Bijaksana</b>						
3.	Pekerja yang amanat dan bijaksana cenderung mampu membuat keputusan yang tepat					
4.	Pekerja yang amanat dan bijaksana cenderung berempati terhadap orang lain					
<b>Kepercayaan Diri</b>						
5.	Bekerja dengan kepercayaan diri cenderung lebih berani menghadapi tantangan					
6.	Pekerja dengan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide kreatif					
<b>Menghargai terhadap Keragaman</b>						
7.	Sangat penting menghargai keragaman budaya di tempat kerja					
8.	Menghargai terhadap keragaman membuat lingkungan kerja menjadi lebih inklusif					
<b>Teguh dalam Menjalani Kesulitan</b>						
9.	Pekerja yang teguh dalam menjalani kesulitan cenderung memiliki ketahanan mental yang baik					
10.	Pekerja yang teguh dalam menjalani kesulitan senantiasa menghadapi tantangan dengan ketabahan					

### Kompetensi Intelektual (X2)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Mampu Mencapai Kinerja Terbaik</b>						
1.	Memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan yang jelas guna mencapai kinerja terbaik					
2.	Dapat mengelola waktu dengan efisien untuk mencapai kinerja terbaik					
<b>Mampu Memahami Akar Permasalahan</b>						
3.	Pekerja yang mampu memahami akar permasalahan cenderung menggali lebih dalam informasi sebuah masalah sebelum mencari solusi					
4.	Pekerja yang mampu memahami akar permasalahan cenderung mencari solusi yang bersifat jangka panjang					
<b>Terampil Menyusun Rencana Strategis</b>						
5.	Pekerja yang terampil menyusun rencana strategis dapat mengembangkan strategi sesuai dengan visi misi organisasi					
6.	Pekerja yang terampil menyusun rencana strategis cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam bekerja					
<b>Cakap Menetapkan Tujuan Strategis</b>						
7.	Pekerja yang cakap menetapkan tujuan strategis cenderung mempertimbangkan risiko terkait setiap tujuan strategis yang ditetapkan					
8.	Pekerja yang cakap menetapkan tujuan strategis mampu mengukur kemajuan dalam mencapai tujuan secara sistematis					
<b>Menguasai Informasi Yang Menunjang Keputusan</b>						
9.	Pekerja yang mampu menguasai informasi yang menunjang keputusan cenderung dapat menyaring informasi agar relevan					
10.	Pekerja yang mampu menguasai informasi yang menunjang keputusan terampil dalam					



36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
40	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
42	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
51	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
54	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
55	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
56	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

**Tabulasi Disiplin Kerja (Z)**

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4

10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
31	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5
41	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5









**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3358/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/5/2023

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 24/5/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Melanie Putri Dewita  
NPM : 2005160116  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Beban kerja yang diterima sebagian karyawan relatif besar, sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja.  
2. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah dan perilaku kurang profesional dalam bekerja.  
3. Kurangnya motivasi dari pimpinan, dapat lihat masih adanya pegawai tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menurun.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt  
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt  
3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt

Objek/Lokasi Penelitian : Pt

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon



(Melanie Putri Dewita)

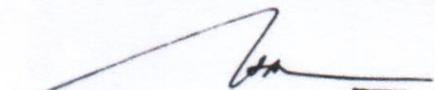
**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3358/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/5/2023

Nama Mahasiswa : Melanie Putri Dewita  
NPM : 2005160116  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 24/5/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Saprihal Manurung, SE., MA ~~28/5/2023~~

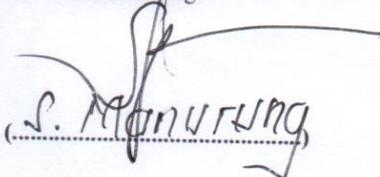
Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Kompetensi Spritual dan kompetensi Intelektual  
terhadap kinerja Pegawai Melalui Disiplin kerja  
pada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia  
Sumatera Utara

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 14-Desember 2023.

Dosen Pembimbing

  
(S. Manurung)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[f/umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[ig/umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[t/umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

[y/umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 3544 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **14 December 2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Melanie Putri Dewita**  
**N P M** : **2005160116**  
**Semester** : **VII (Tujuh)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Kompetensi Spritual Dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara**

**Dosen Pembimbing** : **Saprinal Manurung, SE., MA**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Desember 2024**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 01 Jumadil Akhir 1445 H  
14 Desember 2023 M



Dekan ✓

**FADHIL JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**

**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**

1. Pertinggal.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengesah surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 3544 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 01 Jumadil Akhir 1445 H  
14 Desember 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
BPSDM Provsu  
Jln.Ngalengko No.1 Perintis  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Melanic Putri Dewita  
Npm : 2005160116  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Kompetensi Spritual Dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan ✓

D. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Ngalengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236  
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430  
Pos-el , Laman bpsdm.sumutprov.go.id

Medan, 24 Januari 2024

Nomor : 400.14.5.4/44/BPSDM/2024  
Sifat : BIASA  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Medan

Memenuhi surat Saudara nomor 3544/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 14 Desember 2023 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberikan izin Kepada mahasiswa :

Nama : Melanie Putri Dewita  
NPM : 2005160116  
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara guna penyusunan Skripsi dengan judul Skripsi **"Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara"**

Demikian hal ini disampaikan, Atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

KEPALA BPSDM,



APRILLA H. SIREGAR, SH, MH  
PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)  
NIP. 196904211990032003



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Melanie Putri Dewita  
NPM : 2005160116  
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang, identifikasi batasan, & rumusan masalah. Typ. penolakan hasil akhir dgn judul penelitian.	24/1-2024	Sl
Bab 2	Perbaiki teori pd masing2 variabel. Silakan diteliti secara langsung. Perhatikan indikator variabel.	24/1-2024 30/1-2024	Sl
Bab 3	Perbaiki metodologi dlm analisis jaw. dit. masing2 smartpls.	30/1-2024 5/2-2024	Sl
Daftar Pustaka	Silakan di cek ulang df, scan mandiri.	5/2-2024	Sl
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Isi instr. daftar hary sub dgn variabel penelitian	5/2-2024	Sl
Persetujuan Seminar Proposal	Acc.	6/2-2024	Sl

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, 6 Februari 2024

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Saprinal Manurung, S.E., M.A.

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini **Rabu, 21 Februari 2024** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Melanie Putri Dewita  
**N .P.M.** : 2005160116  
**Tempat / Tgl.Lahir** : B.Khalipah, 27 Januari 2003  
**Alamat Rumah** : Jl. Rel Pasar XI B.Khalipah Tembung  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kompetensi Spiritual Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	OK.
Bab I	OK.
Bab II	OK.
Bab III	Sampel harus dijelaskan dengan rumus
Lainnya	-
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 21 Februari 2024

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Saprianal Manurung SE., MA

Sekretaris

Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 21 Februari 2024* menerangkan bahwa:

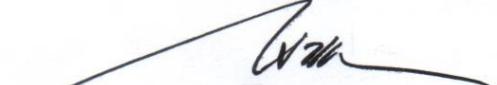
Nama : Melanie Putri Dewita  
N .P.M. : 2005160116  
Tempat / Tgl.Lahir : B.Khalipah, 27 Januari 2003  
Alamat Rumah : Jl. Rel Pasar XI B.Khalipah Tembung  
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi Spiritual Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Saprinal Manurung SE., MA*

Medan, Rabu, 21 Februari 2024

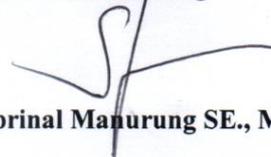
TIM SEMINAR

Ketua



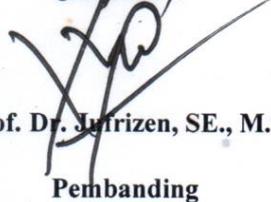
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



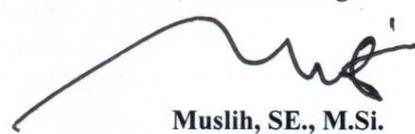
Saprinal Manurung SE., MA

Sekretaris



Prof. Dr. Jurizen, SE., M.Si.

Pembanding

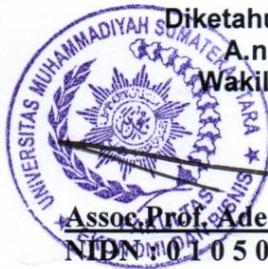


Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

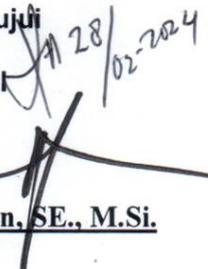
Wakil Dekan - I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.

NIDN 0105087601

28/02-2024





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila memerlukan surat esager, mohon hubungi nomor yang tertera

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 987 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Ramadhan 1445 H  
30 Maret 2024 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**BPSDM Provsu**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Melanie Putri Dewita**  
N P M : **2005160116**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Spritual Dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Ngalengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236  
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430  
Pos-el [bpsdm.provsu@sumutprov.go.id](mailto:bpsdm.provsu@sumutprov.go.id), Laman [bpsdm.sumutprov.go.id](http://bpsdm.sumutprov.go.id)

SURAT KETERANGAN  
NOMOR. 400.14.5.4/84/BPSDM/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SAFRUDDIN, SH, M.Hum  
NIP : 196503011993031006  
Pangkat/Gol : Pembina Utama Madya (IV/d)  
Jabatan : Kepala BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Melanie Putri Dewita  
NPM : 2005160116  
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan Riset untuk keperluan dalam penyusunan Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 4 April 2024

KEPALA BPSDM,



SAFRUDDIN, SH, M.Hum  
PEMBINA UTAMA MADYA (IV/d)  
NIP. 196503011993031006

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Melanie Putri Dewita  
NPM : 2005160116  
Tempat dan tanggal lahir : Bdr. Khalipah, 27-01-2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Dusun VIII Jl. Pendidikan - Angsana  
Anak Ke : 2 dari 2 Bersaudara

### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Heri Suherman  
Nama Ibu : Supiyati  
Alamat : Dusun VIII Jl. Pendidikan - Angsana

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 106163 Bandar Klippa
2. SMP Negeri 29 Medan
3. SMA Swasta Teladan Medan
4. Tahun 2020-2024, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2024



**Melanie Putri Dewita**