

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

- a. Sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarmasin..

Pada tanggal 30 Mei 1948 dengan dibentuknya kantor urusan pegawai (KUP) berdasarkan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 1948, mengenai pengelolaan kepegawaian negara mulai dilaksanakan oleh pemerintah Republik Indonesia tiga tahun setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia. Seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah, urusan pengelolaan kepegawaian di provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan undang-undang nomor 27 tahun 1959 khususnya di kota Banjarmasin berkembang sejak pembentukan kotamadya Banjarmasin tahun 1959.

Pada saat itu, unit kerja yang menangani langsung urusan kepegawaian disebut bagian personalia. Dalam perkembangannya terjadi beberapa kali pergantian nama struktur organisasi dan tata kerja antara lain menjadi bagian personalia, kemudian berubah menjadi bagian kepegawaian dan pada era otonomi daerah pada tahun 1999 sesuai dengan perda nomor 8 tahun 2000 menjadi badan kepegawaian daerah yang dijabat oleh pejabat eselon II b yang sebelumnya dijabat oleh pejabat eselon IV a.

Dalam mewujudkan berbagai kebijakan strategis di bidang kepegawaian, berbagai perubahan yang terjadi selama era otonomi daerah telah memberikan

bobot dan perubahan yang cukup signifikan. Perubahan tersebut diantaranya dalam undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pada pasal 34 a yang menegaskan : “untuk kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dibentuk badan kepegawaian daerah“, dan untuk melaksanakan pembentukan lembaga badan kepegawaian daerah diterbitkan keputusan presiden nomor 159 tahun 2000 tentang pedoman pembentukan badan kepegawaian daerah.¹

Awalnya fungsi manajemen kepegawaian dilaksanakan oleh bagian kepegawaian pada sekretariat daerah, kemudian dialihkan kepada lembaga tersendiri yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian, yaitu badan kepegawaian daerah. Untuk menindak lanjuti perubahan tersebut, dilaksanakan penataan organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah kota Banjarmasin. Pembentukan badan kepegawaian daerah kota banjarmasin tersebut dituangkan dalam peraturan daerah kota Banjarmasin nomor 8 tahun 2000, dan efektif dilaksanakan mulai bulan januari 2001.

Dalam menyelenggarakan tugas dan urusan di bidang manajemen kepegawaian, badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin melaksanakan tugas berdasarkan peraturan walikota Banjarmasin nomor 40 tahun 2008 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin. Sebagai realisasi peraturan tersebut maka tanggal 06 juli 2012 dibuat peraturan walikota

¹ “UU No. 8 Tahun 1974,” Database Peraturan | JDIH BPK, diakses 8 November 2023, <http://peraturan.bpk.go.id/details/47417/uu-no-8-tahun-1974>.

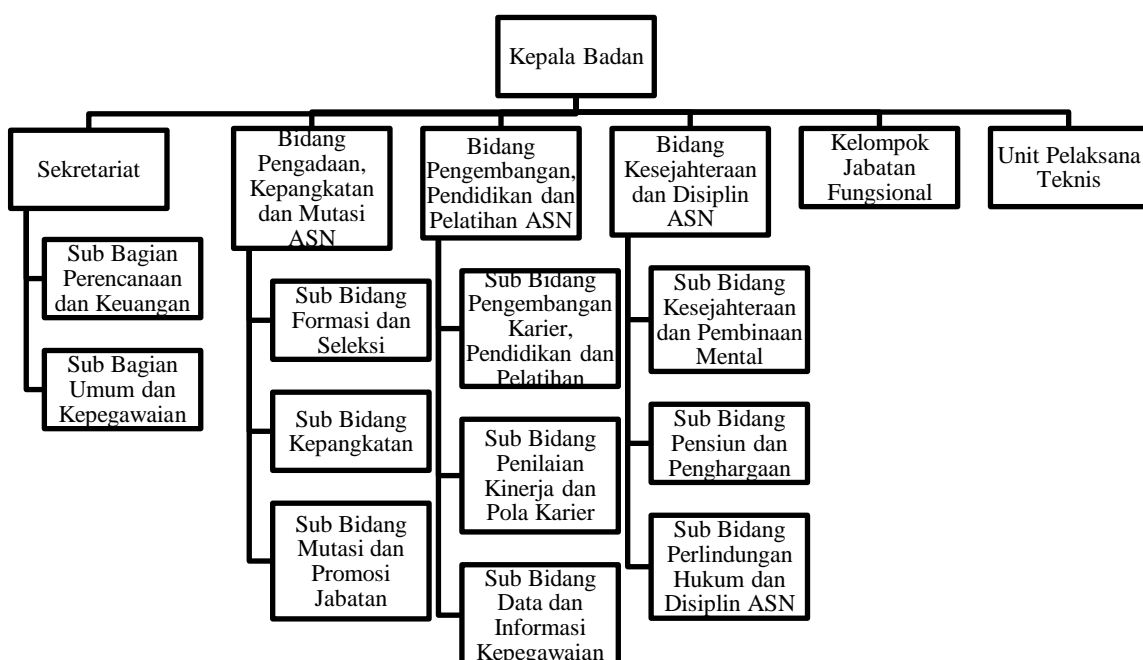
Banjarmasin nomor 32 tahun 2012 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin.

Pada tanggal 28 november 2016 dalam menyelenggarakan tugas dan urusan di bidang manajemen kepegawaian dan DIKLAT, badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin berdasarkan peraturan walikota Banjarmasin nomor 92 tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota banjarmasin.²

Lokasi penelitian ini bertempat di badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan kota banjarmasin yang beralamat di jl. Re. Martadinata no.1 banjarmasin.

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin:

Bagan 4. 1 Bagan Struktur Organisasi BKD Diklat Kota Banjarmasin



² "Rencana Strategis," *BKD Diklat Kota Banjarmasin* (blog), diakses pada 24 Oktober 2023, <https://bkd.banjarmasinkota.go.id/p/rencana-strategis.html>.

Dari unsur-unsur organisasi badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin diatas maka di setiap bidang memiliki tugas pokok yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Sekretariat mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan penyusunan program, pengelolaan urusan keuangan dan pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan serta administrasi kepegawaian.
- 2) Bidang pengadaan, kepangkatan dan mutasi ASN mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi dan pembinaan teknis penyusunan besetting-formatie dan rencana kebutuhan dan pengadaan, pelaksanaan seleksi, memproses kepangkatan serta mutasi pegawai .
- 3) Bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi, pembinaan dan pengendalian penyusunan rencana pengembangan dan pola karir pegawai, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai, pelaksanaan penilaian kinerja pegawai, pembangunan database kepegawaian dan sistem informasi berbasis teknologi.
- 4) Bidang kesejahteraan dan disiplin mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi, pembinaan dan pengendalian perumusan kebijakan dan pengelolaan kesejahteraan pegawai, pembinaan mental, motivasi, penghargaan, tanda jasa dan pensiun serta memberikan advokasi/bantuan hukum, bimbingan, penyuluhan dan penegakan disiplin pegawai

b. Visi dan Misi

Visi BKD Diklat Kota Banjarmasin yaitu "Banjarmasin baiman dan lebih bermartabat" (bertakwa, aman, indah, maju, amanah dan nyaman). Adapun misinya yaitu:³

1. Meningkatkan daya saing usaha ekonomi lokal, berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi digital serta penguatan industri dan sarana distribusi perdagangan.
2. Meningkatkan derajat kesehatan dan pendidikan masyarakat untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Memperkuat ketertiban, ketentraman dan keamanan masyarakat.
4. Meningkatkan kualitas pengelolaan infrastruktur yang terintegrasi dengan penataan ruang dan lingkungan.
5. Mengembangkan pariwisata berbasis sungai dan memperkuat nilai budaya banjar dalam sendi kehidupan masyarakat.
6. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat berbasis teknologi informasi.

c. Tugas Dan Fungsi Bkd Diklat Kota Banjarmasin

Berdasarkan peraturan walikota Banjarmasin nomor 92 tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin. Badan mempunyai tugas pokok merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan dan manajemen . Adapun fungsi badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin adalah:⁴

³“BKD Diklat Kota Banjarmasin,” diakses pada 24 Oktober 2023, <https://bkd.banjarmasinkota.go.id/>.

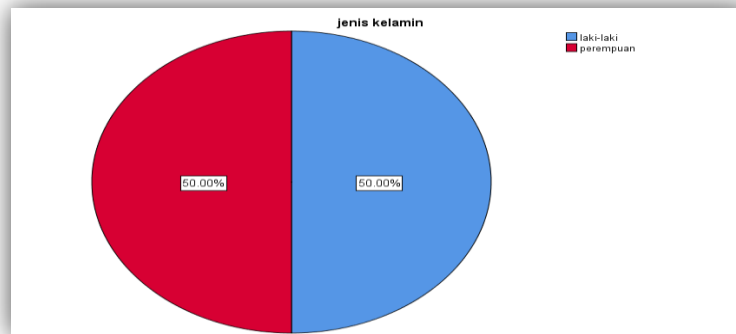
⁴ “BKD Diklat Kota Banjarmasin.” diakses pada 24 Oktober 2023, <https://bkd.banjarmasinkota.go.id/>

- a) Perumusan kebijakan teknis manajemen sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan walikota.
- b) Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pengadaan dan kepangkatan pegawai .
- c) Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan mutasi jabatan pegawai .
- d) Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pengembangan pegawai .
- e) Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pendidikan dan pelatihan pegawai .
- f) Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kesejahteraan pegawai .
- g) Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan disiplin pegawai .
- h) Pembinaan, pengendalian dan pengawasan unit pelaksana teknis
- i) Pembinaan dan pengendalian kesekretariatan.

2. Gambaran Responden Penelitian

Berikut gambaran responden pada penelitian yang telah dikumpulkan secara langsung untuk mengumpulkan data primer. Subjek penelitian yang dituju ialah pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin yang berjumlah 45 pegawai, namun hasil yang terkumpul hanya sebanyak 40 responden. Jumlah item pernyataan pada skala *workplace spirituality* sebanyak 27 pernyataan dan skala kinerja sebanyak

37 pernyataan. Dibawah merupakan gambar diagram pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin.



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

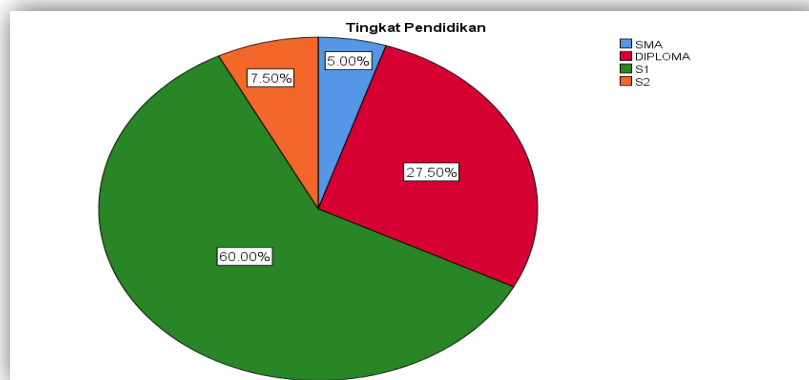
Diagram 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sama antara pegawai laki-laki 20 orang dan perempuan sebanyak 20 orang atau 50%.

Tabel 4 1 Klasifikasi Jabatan Responden

No.	Jenis kelamin	Jabatan	Golongan/pangkat
1.	Laki-laki	Kabid mutasi, promosi, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Pembina (IV/a)
2.	Laki-laki	Analisis sumber daya manusia	Penata muda (III/a)
3.	Laki-laki	Pranata diklat	Penata (III/c)
4.	Laki-laki	Pranata komputer terampil	Pengatur (II/c)
5.	Laki-laki	Pranata komputer mahir	Penata muda Tk I (III/b)
6.	Laki-laki	Penyusun rencana promosi	Penata muda Tk I (III/b)
7.	Laki-laki	Pengelola data	Penata muda Tk I (III/b)
8.	Laki-laki	Pranata Komputer terampil	Pengatur (II/c)
9.	Laki-laki	Pengadministrasi kepegawaian	Penata muda (III/a)

No.	Jenis Kelamin	Jabatan	Golongan/Pangkat
10.	Laki-laki (S1)	Analisis SDM Aparatur ahli muda	Penata tingkat 1 (III/d)
11.	Laki-laki	Kasubbag umum dan kepegawaian	Penata tingkat I (III/d)
12.	Laki-laki	Analisis SDM Aparatur ahli muda	Penata (III/c)
13.	Laki-laki	Pengolah data	Penata muda Tk I (III/b)
14.	Laki-laki	Analisis kepegawaian	Penata tingkat I (III/d)
15.	Laki-laki	Pengelola kepegawaian	Penata (III/c)
16.	Laki-laki	Pranata komputer ahli muda	Penata (III/c)
17.	Laki-laki	Bendahara	Penata muda (III/a)
18.	Laki-laki	Analisis SDM Aparatur ahli muda	Penata (III/c)
19.	Laki-laki	Pranata komputer mahir	Penata muda Tk I (III/b)
20.	Laki-laki	Pranata Komputer mahir	Penata muda Tk I (III/b)
21.	Perempuan	Kabid pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian	Pembina tingkat I (IV/b)
22.	Perempuan	Analisis SDM aparatur ahli muda	Penata tingkat I (III/d)
23.	Perempuan	Pengadministrasi umum	Penata muda Tk I (III/b)
24.	Perempuan	Analisis SDM Aparatur Ahli muda	Penata tingkat I (III/d)
25.	Perempuan	Analisis pengembangan karir	Penata tingkat I (III/d)
26.	Perempuan	Analisis penegakan integritas dan disiplin SDM aparatur	Penata (III/c)
27.	Perempuan	Penyusun rencana mutasi	Penata muda TK I (III/b)
28.	Perempuan	Penyusun kebutuhan barang inventaris	Penata (III/c)
29.	Perempuan	Perancang sistem informasi kepegawaian	Penata muda (III/a)
30.	Perempuan	Pengelola keuangan	Penata muda Tk I (III/b)
31.	Perempuan	Sekretaris BKD & diklat	Pembina (IV/a)
32.	Perempuan	Penyusun program anggaran dan pelaporan	Penata muda (III/a)
33.	Perempuan	Analisis pembayaran program pensiun	Penata (III/c)

No.	Jenis Kelamin	Jabatan	Golongan/Pangkat
34.	Perempuan	Analisis kompetensi	Penata muda (III/a)
35.	Perempuan	Analisis kepegawaian	Penata muda (III/a)
36.	Perempuan	Pengolah data	Penata muda Tk I (III/b)
37.	Perempuan	Pengelola formasi dan pengadaan pegawai	Penata muda Tk I (III/b)
38.	Perempuan	Pranata komputer terampil	Pengatur (II/c)
39.	Perempuan	Pranata komputer pelaksana	Pengatur tingkat I (II/d)
40.	Perempuan	Bendahara	Penata muda (III/a)



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan diagram 4.2 pengelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 merupakan responden yang paling banyak yaitu sebanyak 24 orang atau 60%, responden dengan pendidikan tingkat Diploma sebanyak 11 orang atau 27,5%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 7,5% dan responden yang paling sedikit menjadi responden ialah SMA yaitu sebanyak 2 orang atau 5%.

B. Hasil Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sebelum melakukan pengambilan data, penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah kemampuan suatu tes untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur secara tepat masalah yang ingin diukur.¹ Uji validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut tidak valid dan tidak dapat dilanjutkan dalam pengambilan data. Peneliti menggunakan *spss statistic 22* untuk melakukan uji validitas *correlation product moment* dalam penelitian ini.

a. Skala *Workplace Spirituality*

Penelitian ini menggunakan skala *workplace spirituality* dengan 3 aspek yang dirinci menjadi beberapa item. Untuk menentukan jumlah item pernyataan yang valid dan tidak valid, peneliti menguji 31 item instrumen. Sehingga didapatkan jumlah item valid dan item tidak valid.

Tabel 4. 2 Blue Print Dan Tebaran Butir Skala *Workplace Spirituality* Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Favorable		Unfavorable	
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid
1.	Perasaan Bermakna Dalam	1. Menikmati Pekerjaan	1,3,6,9	5	2,8,7	4

¹ Ovan Dan Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020).

	Pekerjaan (<i>Meaningful Of Work</i>)	2. Pekerjaan Dapat Memberi Makna Dan Tujuan 3. Rasa Semangat				
2.	Perasaan Terhubung Dengan Komunitas (<i>Sense Of Community</i>)	1. Memiliki Rasa Terhubung Dengan Rekan Kerja 2. Saling Mendukung 3. Rasa Kerjasama	14,15,13, 12,11,10	–	17,18,19,20	16
3.	Penegakan Nilai-Nilai Komunitas (<i>Alignment Of Community</i>)	1. Merasa Terhubung Dengan Tujuan, Identitas, Dan Misi Organisasi 2. Refleksi Diri	21,22,26, 24,25	23	27,28,29, 30,31	–
Total			15	2	12	2

(Sumber: Data Olahan,2023)

Pada aspek pertama yaitu perasaan bermakna dalam pekerjaan (*meaningful of work*) didapatkan jumlah item 9 sebanyak 2 item yang tidak valid. Pada aspek kedua yaitu perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) ada 11 item dan didapat hasil 10 item valid dan 1 item tidak valid. Pada aspek ketiga

yaitu penegakan nilai-nilai komunitas (*alignment of community*) didapatkan jumlah 11 item valid sebanyak 10 item dan 1 item yang tidak valid. Sehingga dapat diuraikan kembali dengan tabel seperti dibawah ini:

Tabel 4. 3 Ringkasan Blue Print Skala *Workplace Spirituality* Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Favora ble	Unfavo rable	Jumlah
1.	Perasaan Bermakna Dalam Pekerjaan (<i>Meaningful Of Work</i>)	1. Menikmati Pekerjaan 2. Pekerjaan Dapat Memberi Makna Dan Tujuan 3. Rasa Semangat	4	3	7
2.	Perasaan Terhubung Dengan Komunitas (<i>Sense Of Community</i>)	1. Memiliki Rasa Terhubung Dengan Rekan Kerja 2. Saling Mendukung 3. Rasa Kerjasama	6	4	10
3.	Penegakan Nilai-Nilai (<i>Alignment Of Community</i>)	1. Merasa Terhubung Dengan Tujuan, Identitas, Dan Misi Organisasi 2. Refleksi Diri	5	5	10
Total			15	12	27

b. Skala kinerja

Skala kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 6 aspek menurut teori Kasmir. Penelitian ini menggunakan skala kinerja pegawai dengan 6 aspek yang dirinci menjadi beberapa item. Untuk menentukan jumlah

item pernyataan yang valid dan tidak valid, peneliti menguji 48 item instrumen.

Sehingga didapatkan jumlah item valid dan item tidak valid.

Tabel 4. 4 Blue Print Dan Tebaran Butir Skala Kinerja Pegawai Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Favorable		Unfavorable	
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid
1.	<i>Quality</i> (Kualitas)	1. Kemampuan Bekerja Sesuai Target 2. Kemampuan Bekerja Sesuai Jadwal 3. Kemampuan Bekerja Sesuai Prosedur Kerja	2,4,6	–	1,3,5	7
2.	<i>Quantity</i> (Kuantitas)	1. Pekerjaan Dapat Diselesaikan Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan 2. Pegawai Dapat Memenuhi Tugas Yang Tanggungnya Sesuai Harapan Organisasi 3. Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Ditanggungnya Sesuai Prosedur Yang Ada	8,9,10, 11	–	12	13,14, 16
3.	<i>Timeliness</i> (Ketepatan Waktu)	1. Pekerjaan Dapat Diselesaikan Dalam Kurun Waktu Yang Telah Ditetapkan 2. Kemampuan Mengambil Keputusan 3. Kemampuan Penguasaan Bidang	17,20	–	21,22, 23,19, 18	15

		Pekerjaan				
4.	<i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas Biaya)	1. Kemampuan Memelihara Peralatan Kerja 2. Kemampuan Menghemat Biaya Pengeluaran Perusahaan 3. Kemampuan Untuk Mengurangi Kesalahan Pada Saat Bekerja	24,25, 27,31	–	34, 35	28,29
5.	<i>Need For Supervision</i> (Perlu Pengawasan)	1. Ketepatan Waktu Kehadiran 2. Ketepatan Waktu Pulang 3. Penggunaan Waktu Istirahat Yang Tepat	26,30	32,33	36,37, 38, 39	–
6.	<i>Interpersonal Impact</i> (Hubungan Antar Perseorangan)	1. Dukungan Antar Rekan Kerja 2. Menghargai Hasil Kerja Sesama Rekan Kerja 3. Atasan Menghargai Hasil Kerja Pegawai	40,41, 42,43	–	45,46, 47	44,48

(Sumber: Data Olahan,2023)

Dapat dilihat dari tabel 4.4 pada aspek pertama yaitu *quality* (kuantitas) sebanyak 7 aitem, sebanyak 1 item yang tidak valid. Indikator kedua yaitu *quantity* (kuntitas) ada 8 item dan didapat hasil 5 item valid dan 3 item tidak valid. Pada indikator ketiga yaitu *timeliness* (ketepatan waktu) didapatkan jumlah 8 item valid sebanyak dan 1 item yang tidak valid. Pada indikator keempat *cost effectiveness* (efektivitas biaya) yaitu dengan jumlah aitem 8 dan didapatkan

jumlah item valid sebanyak 6 dan tidak valid sebanyak 2 aitem. Indikator kelima *need for supervision* (perlu pengawasan) ada 8 item dan didapat hasil 5 item valid dan 3 item tidak valid, dan indikator keenam *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) ada 9 item dan didapat hasil 7 item valid dan 2 item tidak valid. Sehingga dapat dirangkum seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Ringkasan Blue Print Skala Kinerja Pegawai Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Favora ble	Unfavo rable
1.	<i>Quality</i> (Kualitas)	1. Kemampuan Bekerja Sesuai Target 2. Kemampuan Bekerja Sesuai Jadwal 3. Kemampuan Bekerja Sesuai Prosedur Kerja	3	3
2.	<i>Quantity</i> (Kuntitas)	1. Pekerjaan Dapat Diselesaikan Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan 2. Pegawai Dapat Memenuhi Tugas Yang Tanggungnya Sesuai Harapan Organisasi 3. Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Ditanggungnya Sesuai Prosedur Yang Ada	4	1
3.	<i>Timeliness</i> (Ketepatan Waktu)	1. Pekerjaan Dapat Diselesaikan Dalam Kurun Waktu Yang Telah Ditetapkan 2. Kemampuan Mengambil Keputusan 3. Kemampuan Penguasaan Bidang Pekerjaan	2	5
4.	<i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas Biaya)	1. Kemampuan Memelihara Peralatan Kerja 2. Kemampuan Menghemat Biaya Pengeluaran Perusahaan 3. Kemampuan Untuk Mengurangi Kesalahan Pada	4	2

		Saat Bekerja		
5.	<i>Need For Supervision</i> (Perlu Pengawasan)	1. Ketepatan Waktu Kehadiran 2. Ketepatan Waktu Pulang 3. Penggunaan Waktu Istirahat Yang Tepat	2	4
6.	<i>Interpersonal Impact</i> (Hubungan Antar Perseorangan)	1. Dukungan Antar Rekan Kerja 2. Menghargai Hasil Kerja Sesama Rekan Kerja 3. Atasan Menghargai Hasil Kerja Pegawai	4	3

(Sumber: Data Olahan,2023)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka alat ukur dianggap sempurna serta dapat digunakan.² Sehingga jika hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliable. Berikut tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas skala *workplace spirituality*:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Workplace Spirituality*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.930	27

Sumber: Data Olahan *Spss Statistic 22*

² Duwi Priyatno, *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum* (Andi Publisher, 2019).

Sesuai dengan teori menurut Milliman, Czaplewski dan Ferguson skala *workplace spirituality* bisa dibidang sebagai alat ukur penelitian karena dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,930. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable* karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.961	37

Sumber: Data Olahan Spss Statistic 22

Data diatas pada tabel 4.7 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.961 yang mana nilai tersebut lebih besar daru 0,60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuesioner ini *reliable*.

Skala kinerja diatas setelah dilakukannya uji reliabilitas didapatkan nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60. Maka, jika skala kinerja tersebut diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang kira-kira setara dengan jawaban sebelumnya. Karena item yang digunakan dapat memperoleh data yang konsisten.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Gambaran variabel penelitian digambarkan melalui analisis deskriptif dengan distribusi frekuensi. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan

untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.³

Penelitian ini menunjukkan jawaban dari responden (pegawai) mengenai masing-masing item dengan menghitung jumlah skor 4 untuk SS (sangat setuju), skor 3 untuk S (setuju), skor 2 untuk TS (tidak setuju), dan skor 1 untuk STS (sangat tidak setuju). Responden yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Deskripsi untuk skor jawaban responden terhadap penjelasan pada masing-masing variabel dengan kriteria penelitian rata-rata skor jawaban. Untuk mengetahui perhitungan dari kategorisasi tingkatan masing-masing variabel penelitian, maka peneliti menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut:

Rendah : $X < (Mean - 1sd)$

Sedang : $(Mean - 1sd) \leq X < (Mean + 1sd)$

Tinggi : $X \geq (Mean + 1sd)$

Keterangan:

X : Skor Subjek

Mean : Nilai Rata-Rata

Sd : Standar Deviasi

³ Eko Purnomo dan Euphrasia Suzy Suhendra, "Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 5, no. 1 (28 April 2020): 32–43, <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Data Deskriptif SPSS

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	40	40	64	104	86.13	6.847
Y	40	48	89	137	116.25	10.002
Valid N (Listwise)	40					

a. Analisis Data Skala *Workplace Spirituality*

Skala *workplace spirituality* memiliki 4 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1, 2, 3, dan 4. Dan akan dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu rendah, sedang dan tinggi. Jumlah item dalam skala *workplace spirituality* ialah 27 item. Sehingga skor minimal untuk skala *workplace spirituality* yaitu 27 (1x27). Skor maksimal yaitu 108 (4x27). Skor *mean* ialah 67,5 (108+27 : 2= 67,5). Dengan demikian range dari data tersebut adalah 108-27=81. Standar deviasi (81: 6) yaitu 13,5.

Setelah mendapatkan nilai *mean* dan sd, maka dapat dibuat tabel kriteria kategorisasi berdasarkan pedoman berikut dibawah ini:¹

Rendah	$X < M - 1sd$ $X < 67,5 - 13,5$ $X < 54$
Sedang	$M - 1sd \leq X < M + 1sd$ $67,5 - 13,5 \leq X < 67,5 + 13,5$ $54 \leq X < 81$

¹ Saifuddin Azwar, “penyusunan skala psikologi”, edisi II, (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2018), 147-148

Tinggi	$M + 1sd \leq X$ $67,5 + 13,5 \leq X$ $81 \leq X$
--------	---

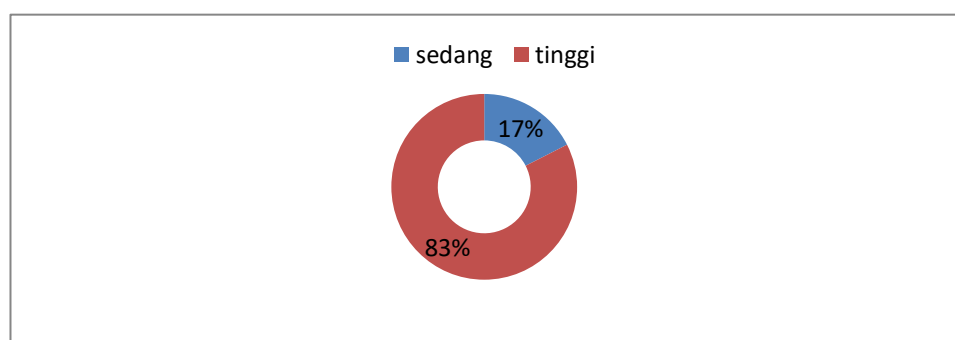
Berdasarkan pada tabel diatas sudah diketahui ketegorisasi dari perhitungan, maka penulis memakai dukungan dari *IBM SPSS Statistic 22* untuk menetapkan level dan juga frekuensi (subjek) dari variabel *workplace spirituality*. Berikut tabel kategorisasinya:

Tabel 4. 9 Kategorisasi *Workplace Spirituality*

Kategori	Rentang Nilai	F (Subjek)	%
Tinggi	$X \leq 81$	33	83%
Sedang	$54 \leq X < 81$	7	17%
Rendah	$X < 54$	0	0%
Total		40	100%

(Sumber: Data Olahan)

Pada tabel 4.9 menjelaskan bahwa intensitas pegawai dengan kategori *workplace spirituality* rendah sebesar 0% atau tidak ada subjek dalam kategori ini. Dengan kategori sedang sebesar 17 % atau 7 subjek, dan 33 subjek atau 83% dengan kategori tinggi.



Gambar 4.3 Kategorisasi *Workplace Spirituality*

b. Analisis Data Skala Kinerja Pegawai

Skala kinerja memiliki 4 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1, 2, 3, dan 4. Dan akan dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu rendah, sedang dan tinggi. Jumlah item dalam skala kinerja ialah 37 item. Sehingga skor minimal untuk skala kinerja yaitu 37 (1x37). Skor maksimal yaitu 148 (4x37). Skor *mean* ialah 92,5 ($148+37 : 2= 92,5$). Dengan demikian range dari data tersebut adalah $148 - 37 = 111$. Standar deviasi ($111: 6$) yaitu 18,5. Setelah mendapatkan nilai *mean* dan SD, maka dapat dibuat tabel kriteria kategorisasi berdasarkan pedoman berikut dibawah ini:¹

Rendah	$X < M - 1sd$ $X < 92,5 - 18,5$ $X < 74$
Sedang	$M - 1sd \leq X < M + 1sd$ $92,5 - 18,5 \leq X < 92,5 + 18,5$ $74 \leq X < 111$
Tinggi	$M + 1sd \leq X$ $92,5 + 18,5 \leq X$ $111 \leq X$

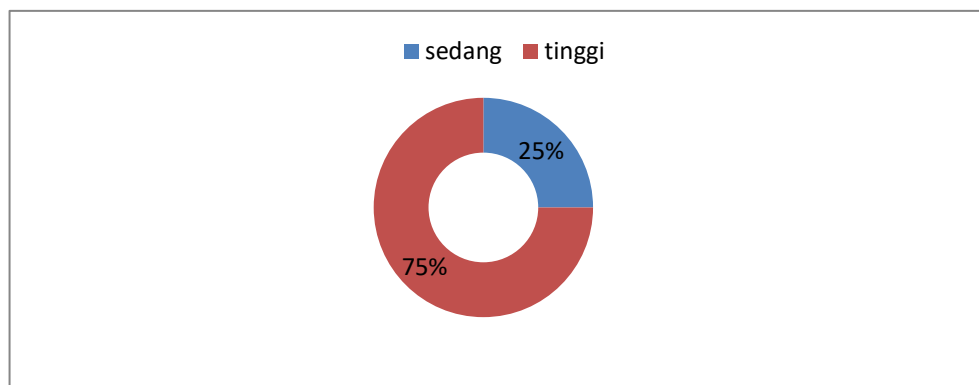
Berdasarkan pada tabel diatas sudah diketahui kategorisasi dari perhitungan, maka penulis memakai dukungan dari *IBM SPSS statistic 22* untuk menetapkan level dan juga frekuensi (subjek) dari variabel *workplace spirituality*. Berikut tabel kategorisasinya.

¹ Saifuddin Azwar, 147-148

Tabel 4. 10 Kategorisasi Kinerja

Kategori	Rentang Nilai	F (Subjek)	Persen(%)
Tinggi	$X \leq 111$	30	75%
Sedang	$74 \leq X < 111$	10	25%
Rendah	$X < 74$	0	0%

Pada tabel 4.10 menjelaskan bahwa intensitas pegawai dengan kategori kinerja rendah sebesar 0% atau tidak ada subjek dalam kategori ini. Dengan kategori sedang sebesar 25% atau 10 subjek, dan 30 subjek atau 75% dengan kategori tinggi.



Gambar 4.4 Kategorisasi Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sehingga dengan adanya data ini dapat menjelaskan bahwa pegawai BKD Diklat Banjarmasin memiliki ketahanan kinerja yang sangat baik. Adapun untuk tingkat sedang dalam kinerja pegawai yaitu sebanyak 10 orang.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Uji normalitas melibatkan dua variabel yaitu *workplace spirituality* dan kinerja pegawai. Uji normalitas digunakan agar mengetahui data dari variabel X dan Y berdistribusi normal guna memenuhi melakukan uji hipotesis.¹

Dalam menguji data normalitas ini, peneliti menggunakan metode *shapiro-wilk* karena sampel kurang dari 50.² Yang mana pedoman pengambilan keputusan jika:

- 1) Nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka distribusi adalah tidak normal.
- 2) Nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $>0,05$ maka distribusi adalah normal.³

¹ Priyatno, *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*.

² Rifqi Arief Permana dan Diana Ikasari, "Uji Normalitas Data Menggunakan Metode Empirical Distribution Function Dengan Memanfaatkan Matlab Dan Minitab 19," *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)* 7, no. 1 (15 Januari 2023), <https://doi.org/10.30998/semnasristek.v7i1.6238>.

³ "Dasar-Dasar Statistik Penelitian (Nuryadi, S.Pd.Si., M.Pd., Tutut Dewi Astuti etc.) (z-lib.org).pdf," diakses 8 November 2023, <https://perpustakaan.unanda.ac.id/index.php?p=fstream&fid=18&bid=6645>.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Skala *Workplace Spirituality* Dan Kinerja Pegawai Menggunakan *Shapiro-Wilk Test*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.113	40	.200 [*]	.969	40	.347

Pada tabel 4.11 hasil uji *Shapiro-wilk* antara *workplace spirituality* dengan kinerja pegawai memiliki distribusi normal. Hal ini bisa dilihat pada kolom unstandardized residual *Shapiro-wilk* yaitu mempunyai nilai Sig. lebih besar dari nilai 0,05. Yang ditunjukkan dengan nilai $0,347 > 0,05$ sehingga data antara *workplace spirituality* dan kinerja berdistribusi secara normal.

b. Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi linier atau tidak. Tahap analisis data dapat dilanjutkan dengan data yang memiliki distribusi linier. Jika nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, maka data antara kedua variabel X dan Y yang diperoleh berdistribusi linier, dan inilah menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas.¹ Sedangkan jika nilai *deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka data dari penelitian tersebut tidak berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian linearitas pada penelitian ini sebagai berikut:

¹ Muhammad Ali Gunawan, "Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi Dan Sosial," Yogyakarta: Parama Publishing, 2015.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Skala *Workplace Spirituality* Dan Kinerja Pegawai

			Anova Table				
			Sum Of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja * Workplace Spirituality	Between	(Combined)	2400.167	16	150.010	2.298	.034
	Groups	Linearity	811.056	1	811.056	12.425	.002
		Deviation From Linearity	1589.110	15	105.941	1.623	.144
	Within Groups		1501.333	23	65.275		
	Total		3901.500	39			

Pada tabel 4.12 dapat dilihat pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan nilai 0,144 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan jika nilai *deviation from linearity* > 0,05 ($0,144 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi linear.

3. Uji Hipotesis

a. Hasil Regresi Sederhana

Metode regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variabel independent (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel dependennya (terikat). *Workplace spirituality* (X) dengan kinerja pegawai (Y), perhitungan statistic dalam regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *SPSS Statistics 22*. Berikut hasil dari pengolahan menggunakan *SPSS* diringkas seperti dibawah ini:

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Workplace Spirituality* Dengan Kinerja Pegawai

Variabel	R	R Square	Sig.
<i>Workplace Spirituality</i> Dan Kinerja Pegawai	.456	.208	.003

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,888	18,220		3,232	0,003
	<i>Workplace Spirituality</i>	0,666	0,211	0,456	3,158	0,003

Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, pada $sig > \alpha = 5\%$
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, pada $sig < \alpha = 5\%$.¹

Setelah t_{hitung} ditemukan yaitu sebesar 3.158 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.024, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat juga dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian adalah $0,003 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada kontribusi *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai korelasi/hubungan (r) yaitu

¹ Fatmawati Fatmawati dan Anggia Sari Lubis, "Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan," *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (23 Februari 2020): 1–10, <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.1-10>.

0,456. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,208.

Berdasarkan output Coefficients, nilai Unstandardized Coefficient sebesar 58,888 angka ini menunjukkan nilai konsistensi variabel kinerja. Sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,666 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *workplace spirituality* maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,666. Koefisien regresi bernilai positif sehingga arah pengaruh variabel *workplace spirituality* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh positif. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kontribusi variabel bebas (*workplace spirituality*) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 20,8 % adapun 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Perhitungan Aspek Pembentuk Utama

a. Aspek Pembentuk *Workplace Spirituality*

Pada variabel *workplace spirituality* terdapat 3 aspek utama yang berpengaruh penting didalamnya yaitu perasaan bermakna dalam pekerjaan (*meaningful of work*), perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*), penegakan nilai-nilai komunitas (*alignment of community*). Cara menghitung presentase pengaruh pada tiap aspek adalah dengan membagi skor total pada tiap aspek dengan skor keseluruhan variabel.²

$$\text{Perasaan bermakna dalam pekerjaan} \quad : \frac{905}{3445} \times 100\% = 26,3$$

$$\text{Perasaan terhubung dengan komunitas} \quad : \frac{1286}{3445} \times 100\% = 37,3.$$

² Kurniani Nuzuliya, "Pengaruh Optimisme Terhadap Resiliensi Akademik Siswa Selama Masa Pandemi Covid-19 Di SMAN 1 Trenggalek" (Undergraduate, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021), <http://etheses.uin-malang.ac.id/31081/>.

$$\text{Penegakan nilai-nilai komunitas} \quad : \frac{1254}{3445} \times 100\% = 36,4.$$

Berdasarkan perhitungan aspek perasaan bermakna dalam pekerjaan (*meaningful of work*) berpengaruh sebesar 26,3%. Yang didapatkan melalui hasil penjumlahan aspek perasaan bermakna dalam pekerjaan yaitu sebesar 905 kemudian dibagi dengan hasil skor seluruh aspek *workplace spirituality* yaitu sebesar 3.445 maka didapatkanlah hasil yaitu sebesar 26,3% dan begitu seterusnya untuk menghitung aspek pembentuk utama lainnya. Perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) berpengaruh sebesar 37,3%, dan penegakan nilai-nilai komunitas (*alignment of community*) berpengaruh sebesar 36,4%. Dalam pengaruh *workplace spirituality* pada BKD Diklat Kota Banjarmasin, aspek perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) merupakan aspek yang pengaruhnya paling tinggi.

b. Aspek Pembentuk Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai terdapat 6 aspek yang terdiri kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlu pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Hasil dari perhitungan aspek pada variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

$$\text{Kualitas} \quad : \frac{621}{4620} \times 100\% = 13\%$$

$$\text{Kuantitas} \quad : \frac{743}{4620} \times 100\% = 16\%$$

$$\text{Ketepatan Waktu} \quad : \frac{877}{4620} \times 100\% = 19\%$$

$$\text{Efektivitas Biaya} \quad : \frac{757}{4620} \times 100\% = 16\%$$

$$\text{Perlu Pengawasan} \quad : \frac{739}{4620} \times 100\% = 16\%$$

$$\text{Hubungan Antar Perseorangan} \quad : \frac{910}{4620} \times 100\% = 20\%$$

Berdasarkan perhitungan aspek kualitas berpengaruh sebesar 13%, yang mana hasil tersebut didapatkan melalui hasil skor penjumlahan dari aspek kualitas yaitu sebesar 621 kemudian dibagi dengan total hasil skor keseluruhan variabel kinerja dari 6 aspek yaitu sebesar 4.620 maka didapatkanlah hasil sebesar 13% dan begitu seterusnya untuk menghitung aspek pembentuk utama pada lainnya.

Kuantitas berpengaruh sebesar 16%, ketepatan waktu berpengaruh sebesar 19%, efektivitas biaya berpengaruh sebesar 16%, perlu pengawasan berpengaruh sebesar 16%, dan hubungan antar perseorangan berpengaruh sebesar 20%. Dalam aspek pembentuk utama kinerja pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin, aspek hubungan antar perseorangan merupakan aspek yang pengaruhnya paling tinggi yaitu sebesar 20%. Sedangkan aspek yang pengaruhnya paling rendah yaitu kualitas sebesar 13%.

D. Pembahasan

1. Tingkat *Workplace Spirituality* Pada Pegawai Di Bkd Diklat Kota Banjarmasin

Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasannya *workplace spirituality* yang ada pada pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin sebesar 83% atau 33 pegawai yang memiliki *workplace spirituality* yang tinggi, sebanyak 17% atau 7 pegawai yang memiliki *workplace spirituality* dengan kategori sedang dan 0% untuk pegawai yang memiliki *workplace spirituality* rendah. Menurut Milliman, Czalewski, Dan Ferguson *sense of community* mewakili level kelompok

yang dimana aspek ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka.³

Berdasarkan aspek perhitungan pembentuk utama *workplace spirituality* pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin yaitu perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) sebesar 37,3% merupakan aspek pembentuk utama tertinggi. Dari hasil observasi dilapangan dapat tergambar dari para pegawai bebas mengekspresikan pendapat baik dalam pekerjaan ataupun diluar konteks pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki rasa terhubung dengan komunitas, hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang ditelaah dilakukan kepada subjek SR menyatakan bahwa “*kalau para pegawai disini teamwork ya, saling membantu*”.⁴ Dapat disimpulkan bahwa *teamwork* itu sendiri ialah kegiatan yang dibangun sekelompok individu yang tergabung dalam satu organisasi yang dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi untuk mencapai tujuan bersama.⁵

Dapat dilihat pula dari skala hasil penelitian yang menunjukkan bahwa item “*para pegawai saling menghargai pendapat satu sama lain ketika sedang bekerjasama*” termasuk item dengan skor tertinggi diantara item yang lain. Dan berdasarkan item pernyataan dalam penelitian dengan indikator yakni memiliki rasa terhubung dengan rekan kerja, saling mendukung, dan memiliki rasa kerjasama responden banyak yang menjawab setuju dengan pernyataan yang telah

³ Milliman, Gatling, dan Kim, “The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery.”

⁴ SR, Hasil Wawancara Pada Pegawai Di Bidang Pengembangan Kompetensi ASN Dan SDM di BKD Diklat Banjarmasin Pada 21 September 2023

⁵ Gin Sutisna, “Analisis Teamwork Karyawan Di PT Nusantara Cemerlang,” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, No. 2 (10 April 2019): 975–79, <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.131>.

dibuat. Maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin saling membantu ketika mengalami kesulitan, serta memiliki hubungan dan kerjasama yang baik sesama rekan kerja, termasuk memberi dukungan.

Menurut Milliman, Czalewski, Dan Ferguson bahwa penegakan nilai-nilai komunitas (*alignment of community*) dapat diartikan sebagai adanya latar belakang spiritual yang tertanam dari diri individu dimulai ketika individu memasuki tempat kerja dengan sistem sosial dan etika tertentu, dan pengalaman kerja dari tempatnya bekerja.⁶ Penegakan nilai-nilai komunitas (*alignment of community*) 36,4%, merupakan aspek tertinggi kedua dari hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek SR beliau menyatakan bahwa “menurut saya cocok-cocok saja nilai dan visi di BKD ini yaa dengan visi pribadi saya, buktinya dari 2002 saya kerja disini”.⁷ Analisis dari hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa pentingnya tujuan instansi tersebut haruslah diiringi dengan tujuan diri sendiri yang tentunya harus selaras dengan tujuan yang dimiliki oleh instansi tersebut. Keselarasan ini akan mendorong kinerja pegawai dan mencapai cita-cita instansi, yaitu menjadi Banjarmasin BAIMAN (Bertakwa, Aman, Indah, Maju, Amanah, Dan Nyaman) dan Bermartabat. Keberhasilan ini dapat dilihat dari para pegawai tidak melupakan kewajibannya selama bekerja, para pegawai mempunyai disiplin yang tinggi, serta para pegawai juga dapat dipercaya dalam bekerja.

⁶ John Milliman, Anthony Gatling, Dan Jungsun (Sunny) Kim.

⁷ Sr, Hasil Wawancara Pada Pegawai Di Bidang Pengembangan Kompetensi Asn Dan Sdm Di Bkd Diklat Banjarmasin Pada 21 September 2023

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan diketahui para pegawai dapat memberikan keberpihakan yang kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Dan dapat dilihat pula dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa “*saya merasa tidak cocok dengan dengan nilai-nilai organisasi tempat saya bekerja*” merupakan item *unfavorable* termasuk dalam skor tertinggi diantara item yang lain. Dampak dari implementasi nilai-nilai spirirualitas di tempat kerja tergambar dari bagaimana para pegawai mampu berhubungan dengan premis atau asumsi bahwa tujuan organisasi lebih besar daripada dirinya sendiri, dan pegawai merasa harus memberikan kontribusi kepada instansi tersebut.

Menurut Milliman, Czalewski, dan Ferguson pekerjaan yang bermakna dalam pekerjaan (*meaningful work*) ialah suatu keinginan untuk mewujudkan gagasan bahwa individu mencari makna di tempat kerja, agar tujuan organisasi dapat tercapai serta kebutuhan terpenuhi.⁸ Sedangkan, perasaan bermakna dalam pekerjaan (*meaningful of work*) 26,3 %, merupakan aspek terendah dari 3 aspek *workplace spirituality*. *Meaningful of work* mewakili tingkat individu yang mana dimensi ini terdiri dari perasaan memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan seseorang. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap subjek SR beliau menyatakan bahwa “*tergantung situasi yaa, kadang agak stress yaa kalau*

⁸ John Milliman, Anthony Gatling, dan Jungsun (Sunny) Kim.

pas kerjaan numpuk kan manusia juga ada batas lelahnya, jadi ya tetap aja menikmati kan dapat gaji hehe. Dan iya jangan lupa juga sama kewajiban sholat diusahakan tetap tepat waktu".⁹ Analisis yang dapat dijabarkan penulis dari hasil wawancara yang telah dilakukan tergambar bahwa pegawai tidak memandang suatu pekerjaan sebagai beban diri, namun tetap dinikmati dan dipandang sebagai suatu yang menyenangkan dan menantang. Sehingga dampak dari adanya spiritualitas di tempat kerja ialah meningkatnya pengetahuan yang didapatkan. Selain itu bekerja juga banyak memberikan pengalaman, dari situlah kemudian makna dan tujuan dalam bekerja didapat melalui proses-proses tersebut.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa nilai terendah pada aspek *meaningful of work* terdapat pada item "*Di tempat saya bekerja, saya sering tidak bertenaga*" merupakan item *unfavorable*. Semangat yang tinggi ketika bekerja merupakan hal penting yang harus ditanamkan agar terdapat hubungan antara pekerjaan dengan keadaan sehari-harinya yang banyak dihabiskan ditempat kerja.

Data tersebut diperoleh dari hasil jawaban skala psikologi di BKD Diklat Kota Banjarmasin masing-masing pegawai dimana perolehan aspek *sense of community* sebesar 37,3% sedangkan aspek *meaningful of work* sebesar 26,3 %. Karena itulah aspek *sense of community* paling tinggi presentasinya sedangkan aspek *meaningful of work* rendah.

⁹ SR, Hasil Wawancara Pada Pegawai Di Bidang Pengembangan Kompetensi ASN Dan SDM Di BKD Diklat Banjarmasin Pada 21 September 2023

2. Tingkat Kinerja Pada Pegawai Bkd Diklat Kota Banjarmasin

Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasannya kinerja yang ada pada pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin sebesar 75% pegawai memiliki kinerja yang tinggi, sebanyak 25% pegawai yang memiliki kinerja dengan kategori sedang, dan 0% untuk pegawai yang memiliki kinerja rendah.

Kategori rendah sebanyak 0% artinya semua pegawai mampu dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Meskipun banyak pegawai beranggapan bahwa waktu yang sangat terbatas diberikan oleh instansi untuk menyelesaikan tugas yang harus dikerjakan. Adapula pegawai yang merasa dirinya kurang mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan cepat, namun para pegawai dapat melakukan hal tersebut dengan baik.

Tingkat kinerja pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin diketahui berada dalam kategori sedang sebanyak 10 (25%) pegawai memiliki tingkat kinerja sedang artinya bahwa para pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan cukup baik dan mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini di dukung dengan adanya fasilitas yang diberikan untuk memudahkan seluruh pegawai dalam bekerja. Pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dengan keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan selesai dengan maksimal. Pegawai juga selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik bahkan kurang dari waktu yang ditentukan.

Pegawai yang berada pada kategori tinggi sebanyak 30 (75%) yang artinya sebagian besar pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

dengan baik. Aspek hubungan antar perseorangan memiliki nilai paling tinggi diantara aspek yang lain.

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai menurut Kasmir terhadap 6 aspek yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlu pengawasan dan hubungan antar perseorangan. Penjelasan masing-masing aspek akan dibahas sebagai berikut:

- a. Dalam hasil penelitian, aspek kualitas masuk dalam kategori dengan nilai aspek pembentuk utama sebesar 13% dimana aspek ini merupakan paling rendah dibanding nilai aspek yang lain. Menurut Kasmir kualitas adalah suatu tingkatan dimana proses atau hasil dapat dicapai mencapai titik kesempurnaan. Semakin sempurna pekerjaan yang dihasilkan maka semakin baik juga kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin rendah maka kinerjanya juga rendah.²³ Dalam penelitian ini item “Terkadang saya kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan saya” merupakan item *unfavorable* yang merupakan nilai paling rendah diantara skor yang lainnya. Sesuai dengan hasil wawancara dengan subjek SR beliau mengatakan bahwa “*ada beberapa yang dapat membuat performa dalam bekerja menurun salah satunya kalau pekerjaan menumpuk, dan adanya tekanan waktu atau deadline*”.²⁴ Pekerjaan yang harus diselesaikan dalam beberapa tenggat waktu itulah yang dapat menyebabkan responden kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

²³ Kasmir;, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*.

²⁴ SR. Hasil Wawancara kepada pegawai pada bidang pengembangan ASN dan SDM di BKD Diklat Banjarmasin pada 21 September 2023

- b. Dalam hasil penelitian, aspek kuantitas kerja masuk dalam kategori cukup tinggi dimana nilai aspek utama sebesar 16%. Kuantitas menurut Kasmir ialah jumlah pencapaian seseorang yang dihasilkan sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.²⁵

Pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin memiliki tolak ukur yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga banyaknya pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai dengan seberapa lama pegawai dapat bekerja dalam satu hari tersebut. Dalam penelitian ini item “saya telah melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan secara maksimal” merupakan item tertinggi dalam aspek kuantitas. Hal ini membuktikan bahwa pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin memiliki nilai kuantitas yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

- c. Dalam hasil penelitian, aspek ketepatan waktu masuk dalam kategori paling tinggi kedua dimana nilai aspek pembentuk utama sebesar 19%. Menurut Kasmir ketepatan waktu ialah kegiatan atau pekerjaan dapat diselesaikan dan dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁶

Karena dalam bekerja pegawai bisa mengatur waktunya dalam arti ketika atasan memberi tugas terhadap bawahannya, pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu yang dapat dilihat dari hasil output. Dalam penelitian ini item “saya selalu menunda pekerjaan

²⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*.

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*

sehingga pekerjaan menumpuk” merupakan item *unfavorable* dengan memperoleh skor tertinggi dibanding item yang lainnya. Para pegawai banyak yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan item tersebut artinya para pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- d. Dalam hasil penelitian, aspek efektivitas biaya mempunyai nilai sebesar 16%. Menurut Kasmir efektivitas biaya ialah biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum aktifitas dijalankan.²⁷

Hal ini didukung dengan enam pernyataan dan terdapat satu pernyataan yang memiliki hasil tertinggi yaitu pernyataan “saya mampu memelihara peralatan kerja”. Hal ini sesuai dengan teori Kasmir bahwa efektivitas biaya yang dimaksud ialah yang berkaitan pengeluaran bagi sumber daya manusia, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya. Artinya para pegawai mampu memelihara peralatan kerja sehingga mampu menjalankan aturan yang telah ditetapkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, maka kinerjanya dianggap kurang baik dan demikian pula sebaliknya.

- e. Dalam hasil penelitian, aspek perlu pengawasan mempunyai nilai sebesar 16%. Menurut Kasmir pengawasan sangat perlu dilakukan karena dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.²⁸

²⁷ Kasmir;, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*.

²⁸ Kasmir;, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*

Pada penelitian ini terdapat satu pernyataan item yang memiliki hasil tertinggi yaitu pernyataan “saya pikir pengawasan membuat tidak fokus saat bekerja” item ini merupakan item *unfavorable* yang mana para pegawai banyak yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan item tersebut. Artinya para pegawai setuju bahwa dengan adanya pengawasan pegawai tetap fokus dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

- f. Dalam hasil penelitian, aspek hubungan antar perseorangan mempunyai nilai sebesar 20% yang merupakan nilai paling tinggi dari keenam aspek kinerja pegawai. Menurut Kasmir hubungan antar perseorangan ialah perilaku kerja yang dihasilkan seorang sesama pegawai maupun dengan atasannya ditempat kerja.²⁹

Dalam penelitian ini item “saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saya” merupakan skor paling tinggi yang ada pada indikator hubungan antar perseorangan. Para pegawai banyak yang menyatakan setuju dengan pernyataan item ini sehingga para pegawai sudah mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Sehingga dengan adanya hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman serta kerja sama pun akan menghasilkan rasa yang saling mendukung. Dan hasil observasi yang telah didapatkan bahwa pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin sering membantu satu sama lain ketika mengalami kesulitan pada saat

²⁹ Kasmir;, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*

bekerja. Dan dari hasil wawancara yang telah dilakukan subjek SR beliau menyatakan bahwa *“atasan disini beliau sangat membimbing, peduli terhadap bawahan. Dan begitu juga kalau antar sesama pegawai saling membantu, jika ada masalah diselesaikan dengan baik”*.³⁰

Karena itulah aspek hubungan antar perseorangan paling tinggi persentasinya sedangkan aspek kualitas rendah.

3. Kontribusi *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin

Beberapa tahun belakangan muncul kajian yang relatif baru dalam dunia psikologi organisasi yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan atau yang sering di sebut sebagai spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukanlah agama atau penggantinya, dan bukan tentang menemukan orang yang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu. Kajian spiritualitas di tempat kerja yang berlandaskan semangat, menawarkan kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dalam sebuah organisasi, maka dapat membawa dampak yang positif pada kehidupan individu sendiri maupun instansi tempat ia bekerja.

Kajian mengenai spiritualitas di tempat kerja terinspirasi oleh gagasan Maslow mengenai pentingnya makna hidup dalam dunia kerja. Perhatian pada kondisi psikologis individu dalam kajian spiritualitas di tempat kerja bermula dari fenomena mengenai pekerjaan manusia yang lama kelamaan dinilai sebagai rutinitas untuk mencari uang atau insentif lain. Bekerja seolah-olah hanya dilihat

³⁰ SR. Hasil Wawancara kepada pegawai pada bidang pengembangan ASN dan SDM di BKD Diklat Banjarmasin pada 21 September 2023

sebagai kegiatan yang mekanistik tanpa pemaknaan, padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat untuk hidup bermakna dan mencari identitas diri dari pekerjaan.

Pentingnya penelitian ini dilakukan karena sebagian orang masih meragukan penerapan spiritualitas di tempat kerja, dianggap sebagai hal yang tidak pada tempatnya, serta menganggap spiritualitas kerja sebagai upaya memanipulasi secara terorganisir terhadap kepercayaan dan praktik disiplin pegawai. Perhatian pada kondisi psikologis individu dalam kajian spiritualitas di tempat kerja bermula dari fenomena mengenai pekerjaan manusia yang lama kelamaan dinilai sebagai rutinitas untuk mencari uang atau insentif lain. Bekerja seolah-olah hanya dilihat sebagai kegiatan yang mekanistik tanpa pemaknaan, padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat untuk hidup bermakna dan mencari identitas diri dari pekerjaan.³¹ Dari penjelasan tersebutlah mengapa penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui kontribusi dan bagaimana makna dalam bekerja pada pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin.

Workplace spirituality merupakan sebuah konstruk personal yang tinggi dalam menentukan kinerja pegawai dan dapat berkontribusi pada kemajuan instansi, dimana spiritualitas mempengaruhi sebuah rasa keutuhan, keterhubungan dalam bekerja, dan nilai-nilai yang dalam. *Workplace spirituality* mempengaruhi usaha untuk menemukan satu tujuan yang penting dalam hidup, untuk membangun hubungan yang kuat dengan teman bekerja atau orang-orang lain

³¹ Yogatama, Kajian Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Konteks Organisasi Bisnis, *Jurnal Psikologi* diakses 8 November 2023, <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6939>.

yang terlibat dalam pekerjaan, dan untuk memiliki konsistensi antara keyakinan seseorang dengan nilai-nilai dari instansi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa responden merasa dapat menyelesaikan semua hal dalam pekerjaan dengan baik, responden memiliki beberapa pengalaman dalam bekerja yang merupakan hasil dari perkembangan personal, responden merasa yakin bahwa saya akan meraih kesuksesan dalam karir dan responden yakin sekali dapat memberi masukan pada instansi dalam menyusun dan mencapai target-target kerjanya.

Berdasarkan perhitungan aspek pembentuk utama, aspek *workplace spirituality* pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin yaitu perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) sebesar 37,3% merupakan aspek pembentuk utama tertinggi. Penegakan nilai-nilai komunitas (*alignment of community*) 36,4%, merupakan aspek tertinggi kedua, dan perasaan bermakna dalam pekerjaan (*meaningful of work*) 26,3 %, merupakan aspek terendah dari 3 aspek *workplace spirituality*.

Dapat dilihat dari hasil perhitungan aspek pembentuk utama, perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) sebesar 37,3% merupakan aspek pembentuk utama tertinggi, hal ini menandakan bahwa individu yang menghidupi nilai spiritual dalam pekerjaannya ketika berhubungan dengan orang lain, maka akan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup

dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa kepemilikan akan instansi tempatnya bekerja. Meskipun dalam bekerja masih ada pegawai yang hanya mencari intensif saja, namun juga tidak melupakan kewajibannya dalam pekerjaan maupun ibadahnya. Pegawai yang sedang banyak pekerjaan tidak menganggap sebagai beban melainkan sebuah ibadah yang memang sudah semestinya dilakukan.

Dalam psikologi Islam manusia haruslah bisa membangun hubungan sosial yang baik dan yang di landasi sikap saling percaya dan saling mengasihi. Sebab semua pihak dalam hidup tidak bisa hidup sendiri. Dan yang seharusnya dilakukan sebagai umat muslim yaitu mengembangkan sifat Memadai (al-kifayah) dalam beraktivitas. Memadai (al-kifayah) dalam beraktivitas seseorang yang mengenal potensi keterampilan dan kedudukannya secara baik maka ia akan dapat bekerja dengan baik pula dan hal itu merupakan tanda kesehatan mentalnya. Dalam surah Yasin [36]:35 Allah berfirman:

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ ۖ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ ۗ أَفَلَا يَشْكُرُونَ

Artinya:

*“Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?”*³²

Maksud dari surah Yasin ayat 35 ialah mengapa mereka tidak mensyukuri apa yang telah dilimpahkan oleh Allah kepada mereka berupa berbagai macam nikmat yang tak terhitung, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka ialah apa yang mereka tanam dan mereka semai.

³² “Qur’an Kemenag.”

Manusia di ciptakan dengan mempunyai potensi-potensi yang ada di dalam dirinya, di ciptakan dengan mulia dan di ciptakan dengan sebaik-baiknya. Manusia di ciptakan oleh Allah dengan mempunyai potensi akal yang bisa membedakan dengan makhluk yang lainnya. Dengan potensi akal yang dimiliki ciptakan Allah dalam keadaan sempurna dan mulia sehingga dapat membawa manusia pada derajat yang tinggi.³³

Sedangkan untuk aspek pembentuk utama variabel kinerja, hubungan antar perseorangan merupakan aspek pembentuk utama yang paling berpengaruh dalam pembentukan kinerja pegawai yakni memberikan sumbangsih sebesar 20%. Sedangkan aspek kualitas didapatkan sumbangsih lebih kecil dari enam aspek pembentukan kinerja yaitu 13%. Meskipun demikian kualitas juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya kualitas pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan menetapkan target dalam bekerja dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan hasil aspek pembentuk utama variabel kinerja tertinggi, pada dasarnya manusia cenderung berkelompok yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

³³ Fachrul Mas'udi, "Konsep Psikologi Humanistik Menurut Abraham Maslow Dalam Perspektif Psikologi Islam." (diploma, STAIN Ponorogo, 2016), <http://etheses.iainponorogo.ac.id/1567/>.

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ
 وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ
 قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ
 أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ

Artinya:

“Tiap-tiap umat mempunyai rasul, Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya 47. Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"⁴⁸. mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"⁴⁸. Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya) 49 (Qs.Yunus: 47-49).³⁴

Rasulullah bersabda bahwa perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad).³⁵

Rangkaian ayat suci Al-Qur'an dan hadist tersebut menyiratkan bahwa instansi sebagai tempat perkumpulan dari individu yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan, dan norma tidak dapat dipungkiri akan membentuk suatu visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut.³⁶

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di BKD Diklat Kota Banjarmasin. Kontribusi variabel *workplace spirituality* terhadap

³⁴ “Qur’an Kemenag.”

³⁵ Kemenag, “Penguatan Solidaritas Kemanusiaan,” <https://kemenag.go.id>, diakses 8 November 2023, <https://kemenag.go.id/opini/penguatan-solidaritas-kemanusiaan-r94jdi>.

³⁶ Fitri Wah Yuni dan Suci Midsyahri Azizah, “Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur’an Dan Al-Hadist,” *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* 2, no. 2 (9 Maret 2022): 38–51, <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>.

kinerja pegawai diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ha diterima. Adapun nilai signifikansi *workplace spirituality* sebesar 0,003 berada di bawah nilai alpha 0,05 atau $0,003 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kontribusi (*R square*) *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai sebesar 20.8% dan 79.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlinmun Kwan Sheila yang berjudul “Pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada kantor otoritas pelabuhan utama belawan” yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* sangat diperhatikan dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini diketahui dari jawaban responden yang menyatakan setuju bahwa responden merasa percaya diri dapat menyelesaikan semua masalah yang dihadapi, responden yakin dapat berkontribusi pada kemajuan di tempat bekerja, selalu optimis dengan apa yang akan dialami di masa depan, sama halnya dengan keyakinan mengenai masa depan pekerjaan dan selalu berharap yang terbaik meskipun tidak begitu memahami apa yang dihadapi.³⁷

Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafina Haniffajri Dewayani yang berjudul “pengaruh implementasi *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 (studi kasus CV. Al wustho sukohajo)” dapat disimpulkan bahwa

³⁷ Kwan Sheila Erlinmun, “Pengaruh Workplace Spirituality Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan” (Thesis, 2022), <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/20776>.

penelitian tersebut menyatakan bahwasanya *workplace spirituality* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁸

Dengan demikian dapat disimpulkan uji hipotesis ini menjawab rumusan masalah yang ketiga bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *workplace spirituality*. Hal ini menandakan *workplace spirituality* yang diterapkan pada pegawai terhadap instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena nilai signifikansi bernilai positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwasanya dengan semakin tinggi *workplace spirituality* yang ada, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai terhadap instansi tersebut.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti mencoba mengerjakan penelitian ini dengan cermat dan teliti, namun peneliti sadar penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain *workplace spirituality* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Konteks *workplace spirituality* merupakan hal yang baru, sehingga kurangnya penelitian terdahulu terkait *workplace spirituality* sehingga peneliti kesulitan dalam mencari teori yang serupa.
- c. Peneliti melakukan penyebaran skala penelitian dengan cara membagikan lembar kertas secara langsung kepada responden baik pada waktu

³⁸ Shafina Haniffajri Dewayani Dan Moh Rifqi Khairul Umam, "Pengaruh Implementasi Workplace Spirituality Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Cv. Al Wustho Sukohajo)" (Skripsi, Uin Raden Mas Said, 2023), <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5887/>.

pelaksanaan *tryout* ataupun penelitian sebenarnya. Ada beberapa pegawai yang tidak berhadir sehingga peneliti harus menunggu beberapa waktu hingga terkumpul.

- d. Badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sekota banjarmasin sehingga memiliki tugas dan kesibukan yang penuh sehingga data dari responden tidak terkumpul sepenuhnya.
- e. Peneliti tidak membuat data pembandingan sebelumnya dalam bentuk aspek kinerja, sehingga aspek kinerja di tempat penelitian tidak sama dengan aspek yang digunakan dalam penelitian.