

**PENGARUH PENERAPAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA
PADA INSTANSI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) JAWA TIMUR**

SKRIPSI



Oleh

NILNA ELMAWATI FALABIBA

NIM: 14510109

**JURUSAN MANAJAMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH PENERAPAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA
PADA INSTANSI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

NILNA ELMAWATI FALABIBA

NIM: 14510109

**JURUSAN MANAJAMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PENERAPAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA
PADA INSTANSI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Oleh

NILNA ELMAWATI FALABIBA

NIM: 14510109

Telah disetujui pada tanggal 20 Maret 2019

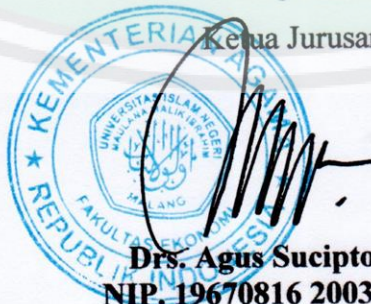
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 00 1

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 00 1

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENERAPAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA PADA INSTANSI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh
NILNA ELMAWATI FALABIBA
NIM: 14510109

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 21 Mei 2019

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Setiani, SE., MM
NIP. 19900918 201801 2 002
2. Sekretaris/Dosen Pembimbing
Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001
3. Penguji Utama
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

Tanda Tangan

: (.....)

: (.....)

: (.....)



Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nilna Elmawati Falabiba
NIM : 14510109
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH PENERAPAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA PADA INSTANSI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) JAWA TIMUR

adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi akan menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan siapapun.

Malang, 21 Mei 2019

Hormat saya,



Nilna Elmawati Falabiba

NIM: 14510109

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab ini.

Penulis persembahkan karya tulis ini kepada:

Ayah (H. Ahmad Rosyidi Ali), Ibu (Hj. Istiana), Kakak (Ahmad Riza Najih Assakhi), Adik (Arika Oernika Mahanani) serta seluruh keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Yang telah memberi dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang serta do'a yang tidak hentinya mengalir untuk semua yang telah penulis lakukan selama ini.

Dan segenap sahabat serta teman-teman yang telah mendukung dalam penyelesaian ini.

MOTTO

" اَجْهَدُوا وَلَا تَكْسَلُوا لَا تَكُفِّرُوا وَلَا تَنْدَامُوا الْعُقُوبَةُ لِمَنْ تَكَاَسَلُ "

“Berusahalah dan janganlah bermalas-malasan dan jangan jadi orang yang lengah karena penyesalan itu bagi orang-orang yang malas”



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini peneliti susun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Pada Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur”** sebagai wujud serta partisipasi peneliti dalam mengembangkan ilmu-ilmu yang telah peneliti peroleh di bangku kuliah khususnya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi ini, baik berupa bimbingan, maupun dorongan semangat yang bersifat membangun sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Dan khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang

telah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti Ujian Skripsi.

4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan kepada kami dalam menyusun skripsi.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Ahmad Damsigi S.H selaku Koordinator Kepegawaian Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.
7. Bapak Supangat, Ibu Ari, Bu Naimah dan seluruh pegawai Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.
8. Kedua Orangtua kami Bapak H. Ahmad Rosyidi Ali dan Ibu Hj. Istiana yang telah memberikan motivasi, doa, serta segala pengorbanan baik moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak kami Ahmad Riza Najih Assakhi dan adik kami Arika Oernika Mahanani yang senantiasa memberikan do'a dan semangat kepada kami.
10. Teman-teman kami di Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Huda Mergosono yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada kami.
11. Teman-teman jurusan Manajemen 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
12. Dan khususnya kepada Nabilah zulfa, Raden Roro Nur Apriyanti, Iga Hanum, Ajeng Ekowati Lestari, Dyah Rachmawati dan Malthufatunnisa' yang telah membantu serta memberikan semangat, dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
13. Dan Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus membantu penyusunan tugas akhir ini.

Kami menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu kami harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Kami berharap semoga Allah SWT meridhoi setiap usaha kita menuju arah yang lebih baik dan menjadikan laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca, Amiin.

Malang, 20 Maret 2019

Penulis



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMBUT DEPAN | |
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.1 Manfaat Penelitian | 10 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2 Kajian Teori | 17 |
| 2.2.1 Spiritualitas di Tempat Kerja | 17 |
| 2.2.1.1 Definisi Spiritualitas..... | 17 |
| 2.2.1.2 Tujuan dan Sasaran Spiritualisasi Perusahaan | 18 |
| 2.2.1.3 Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja..... | 19 |
| 2.2.1.4 Spiritualitas Dalam Islam | 20 |
| 2.2.2 Kinerja Pegawai | 22 |
| 2.2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai | 22 |
| 2.2.2.2 Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja Pegawai | 23 |
| 2.2.2.3 Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja | 24 |
| 2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja..... | 25 |
| 2.2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja | 28 |
| 2.2.2.6 Konsep Kinerja Dalam Islam..... | 29 |
| 2.2.3 Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja | 31 |
| 2.2.3.1 Definisi Perilaku Menyimpang | 31 |
| 2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Menyimpang..... | 31 |
| 2.2.3.3 Jenis-jenis Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja | 34 |
| 2.2.3.4 Indikator Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja | 35 |
| 2.2.3.5 Perilaku Menyimpang Dalam Islam | 36 |

| | |
|---|----|
| 2.3 Hubungan AntarVariabel | 38 |
| 2.3.1 Hubungan Antara Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja..... | 38 |
| 2.3.2 Hubungan Antara Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 39 |
| 2.3.3 Hubungan Antara Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 39 |
| 2.3.4 Hubungan Antara Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Menyimpang | 41 |
| 2.4 Model Hipotesis | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 43 |
| 3.2 Lokasi Penelitian..... | 43 |
| 3.3 Teknik Pengambilan Sampel..... | 44 |
| 3.4 Data dan Sumber Data | 45 |
| 3.5 Teknik Pengambilan Data | 46 |
| 3.6 Skala Pengukuran..... | 47 |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel..... | 47 |
| 3.8 Metode Analisis data..... | 51 |
| 3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas | 51 |
| 3.8.1.1 Uji Validitas | 51 |
| 3.8.1.2 Uji Reliabilitas | 53 |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 3.8.2.1 Uji Normalitas | 53 |
| 3.8.2.2 Uji Linieritas | 55 |
| 3.8.3 Analisis Jalur Path (<i>Path Analysis</i>) | 55 |
| 3.8.4 Uji Mediasi | 58 |
| BAB IV PEMBAHASAN PENELITIAN | |
| 4.1 Paparan Data Hasil Penelitian | 60 |
| 4.1.1 Deskripsi Umum Instansi BPTP Jawa Timur | 60 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Instansi BPTP Jawa Timur | 62 |
| 4.1.3 Lokasi Instansi BPTP Jawa Timur | 64 |
| 4.1.4 Struktur Jabatan Instansi BPTP Jawa Timur..... | 64 |
| 4.2 Deskriptif Data Hasil Penelitian..... | 67 |
| 4.2.1 Gambaran Umum responden..... | 67 |
| 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian..... | 69 |
| 4.2.2.1 Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X)..... | 69 |
| 4.2.2.2 Variabel Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z)..... | 72 |
| 4.2.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 74 |
| 4.3 Analisis Instrumen Data..... | 76 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 76 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 77 |
| 4.3.3 Uji Asumsi Klasik..... | 78 |
| 4.3.3.1 Uji Normalitas | 78 |

| | |
|---|------------|
| 4.3.3.2 Uji Linieritas | 79 |
| 4.3.4 Analisis Jalur | 80 |
| 4.3.4.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z) | 81 |
| 4.3.4.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 83 |
| 4.3.4.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung | 84 |
| 4.3.5 Pengembangan Diagram Jalur | 86 |
| 4.3.6 Goodness of Fit Model | 87 |
| 4.3.7 Uji Mediasi | 89 |
| 4.3.8 Pengujian Hipotesis | 90 |
| 4.3.8.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat kerja | 90 |
| 4.3.8.2 Pengaruh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 91 |
| 4.3.8.3 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 91 |
| 4.3.8.4 Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Memediasi Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 92 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian | 92 |
| 4.4.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat kerja | 93 |
| 4.4.2 Pengaruh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 96 |
| 4.4.3 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 100 |
| 4.4.4 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Menyimpang | 103 |
| BAB VPENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 109 |
| 5.2 Saran | 110 |
| DAFTAR PUSTAKA | 112 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 14 |
| Tabel 3.1 | Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 49 |
| Tabel 4.1 | Kronologi Sejarah Nama Instansi BPTP Jawa Timur..... | 61 |
| Tabel 4.2 | Gambaran Umum Responden | 68 |
| Tabel 4.3 | Jawaban Responden Terhadap variabel Spiritualitas Di Tempat Kerja | 70 |
| Tabel 4.4 | Jawaban Responden Terhadap variabel Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja..... | 72 |
| Tabel 4.5 | Jawaban Responden Terhadap variabel Kinerja Pegawai..... | 74 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Validitas..... | 76 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 78 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov..... | 79 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Linieritas..... | 80 |
| Tabel 4.10 | Hasil Analisis Regresi Spiritualitas di Tempat Kerja dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja..... | 82 |
| Tabel 4.11 | Hasil Analisis Regresi Spiritualitas di Tempat Kerja, Perilaku Menyimpang dan Kinerja Pegawai..... | 83 |
| Tabel 4.12 | Perhitungan Pengaruh..... | 85 |
| Tabel 4.13 | Koefisien Determinasi..... | 87 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Sobel..... | 89 |
| Tabel 4.15 | Pengujian Hipotesis..... | 90 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Grafik Permasalahan dalam Dunia Kerja..... | 2 |
| Gambar 2.1 Jenis-jenis Perilaku Menyimpang di tempat Kerja | 34 |
| Gambar 2.2 Model Hipotesis | 42 |
| Gambar 3.1 Model Analisis Jalur | 56 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPTP Jawa Timur | 65 |
| Gambar 4.2 Prosentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja..... | 71 |
| Gambar 4.3 Prosentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja | 73 |
| Gambar 4.4 Prosentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai | 75 |
| Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas P-plot..... | 79 |
| Gambar 4.6 Analisis Jalur | 81 |
| Gambar 4.7 Pengembangan Diagram Jalur..... | 86 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Jawaban Responden

Lampiran 2 Data Uji Validitas

Lampiran 3 Data Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Data Uji Asumsi

Lampiran 5 Data Uji Path Analysis

Lampiran 6 Kuesioner



ABSTRAK

Falabiba, Nilna Elmawati. 2019. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Penerapan Spiritualitas di Tempat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Pada Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur “

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Spiritualitas di Tempat Kerja, Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja, dan Kinerja Pegawai

Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur merupakan Instansi Pemerintahan yang bergerak dalam bidang Pertanian yang bercita-cita “Menjadi Balai Berkelas Dunia” dengan menerapkan kebijakan mutu dan melakukan peningkatan instansi. Untuk melakukan peningkatan perlu adanya perbaikan internal untuk menciptakan individu pegawai yang berkualitas guna menghadapi berbagai masalah dalam dunia kerja seperti halnya perilaku menyimpang yang banyak terjadi saat ini. Untuk menciptakan tujuan tersebut Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur membutuhkan pegawai yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang di Tempat Kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 110 pegawai yang ada pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur dengan jumlah sampel 85 pegawai. Sampel ini diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *path analysis*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku Menyimpang secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja memediasi Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap kinerja Pegawai instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

ABSTRACT

Falabiba, Nilna Elmawati. 2019. THESIS. Title: “The Influence of Workplace Spirituality Application on The Employee Performance Mediated by Workplace Deviance Behavior at Agency Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) East Java”

Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Key word : Workplace spirituality, Workplace deviance Behavior, and Employee performance

Agency of Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) east java is the government agency moves in field agriculture aspiring "Being the world class hall" with apply policy quality and do enhancement agency. For do enhancement need existence internal repairs to create individual qualified personnel to face up various problem in the workplace like a deviance behavior happened now. For create aim that, Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Agency (BPTP) East Java need a employee who apply workplace spirituality. This research aiming for knowing how much big workplace spirituality influence to employee performance through workplace deviance.

The population in this research is employee as many 110 employee in Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Agency (BPTP) East Java with the sample total 85 employes. This sample taken using by *probability sampling technique*. The type of this research using with quantitative research with method data analysis used analysis descriptive. Analysis of data used in this research is approach path analysis.

Result in this research show that workplace spirituality take positive and significant effect to employee performance. Workplace deviance in a manner positive and significant effect to employee performance, so workplace deviance mediate the influence of workplace spirituality to employee performance of Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Agency (BPTP) East Java.

المخلص

فلبيني, نلنا علموات. ٢٠١٨. البحث. العنوان: تأثير تطبيق الروحانية في العمل على اداء الموظف بانحراف السلوك الذي يكون ذات التأثير في شركة حكومية "مركز تقييم التكنولوجيا الزراعية" جوبالشرقية

المشرف: الدكتور. سيسوانتو, الماجيستر

الكلمة الرئيسية: أالروحانية في العمل, انحراف السلوك, اداء الموظف

شركة حكومية "مركز تقييم التكنولوجيا الزراعية" هو شركة حكومية تعمل في الزراعة بأمل " لتكونالمركز العالم". بتنفيذ سياسة الجودة و ارتقاء الشركة الحكومية. لارتقاءها يحتاج الى حضور الاصلاحات الداخلية ينشاء نفس الموظفين جودة توجيهها المسائل في عالم العمل. كانحراف السلوك المتنوعة في هذه الفرصة. لإنشاء الهدف كانت الشركة الحكومية يحتاج الى الموظفين التي تطبق الروحانية في مكان العمل. هذاالبحث يقصد ان يعرف تأثير الروحانية في العمل علي اداء العامل الذي توسط انحراف السلوك في الشركة الحكومية "مركز تقييم التكنولوجيا الزراعية.

الشعبية في هذاالبحث كل موظف في الشركة الحكومية "مركز تقييم التكنولوجيا الزراعية" جوي السرقية بعدد ١١٠موظفا بالعينة ٨٥ موظف. يؤخذ هذاالعينة بإستخدام هندسةاخذ العينات(probability sampling). ويستخدم طريقة تحليل البيانات تحليلا وصفيا. واما تحليلاالبيانات في هذاالبحث يستخدم نهج تحليل المسار(path analysis) .

وحصل هذاالبحث يقصد انّ الروحانية في العمل يؤثر علي اداء الموظف. اما انحراف السلوك يؤثرتأثيرا علي اداء الموظف حتى توسط تأثير الروحانية في العمل علي اداء الموظف في مركز تقييم التكنولوجيا الزراعية جوى السرقية.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

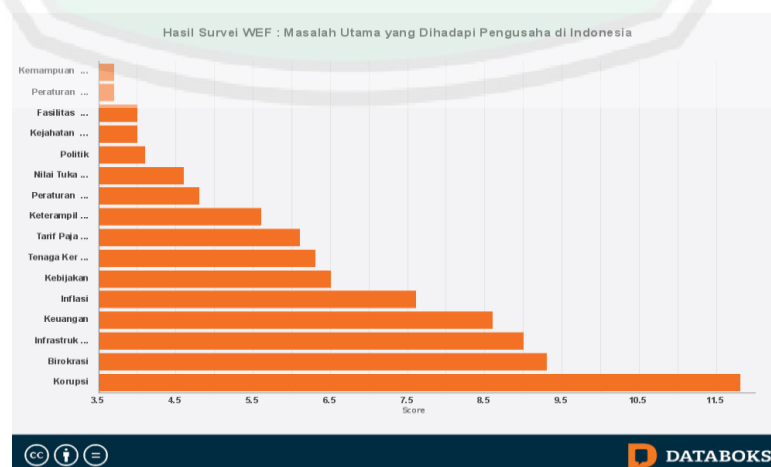
Sumber Daya Manusia merupakan suatu faktor paling utama dalam suatu perusahaan atau instansi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia suatu perusahaan atau instansi tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sebuah perusahaan atau instansi akan berhasil jika kinerja dalam organisasi tersebut berjalan dengan optimal. Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menghasilkan kinerja perusahaan atau instansi yang berkualitas perlu adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia secara maksimal. Namun pada hakikatnya dalam dunia kerja terutama di Indonesia pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah dengan adanya berbagai masalah yang ada dalam organisasi terutama berkaitan dengan karyawan itu sendiri.

Saat ini organisasi mengalami berbagai tantangan yang harus dihadapi. Tantangan tersebut bisa berasal dari diri sendiri, perusahaan atau instansi, dan lingkungan sekitarnya. Lingkungan perusahaan atau instansi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja yang maksimal. Kepribadian seseorang juga terbentuk melalui lingkungan dan budaya perusahaan atau instansi. Sebagian besar masyarakat mengira bahwa fenomena yang terjadi saat ini disebabkan oleh lingkungan terutama berkaitan dengan politik dan sebagainya, akan tetapi pada dasarnya hal tersebut berkaitan dengan individu seseorang. Terutama dalam hal

perilaku karyawan yang kurang baik seperti halnya terlambat kerja, menitipkan absen kehadiran, istirahat melalui jam istirahat, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi dan yang lainnya, dimana hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih dari itu seperti korupsi yang saat ini menjadi masalah utama dalam dunia kerja. Korupsi merupakan salah satu tindakan karyawan yang menyimpang di tempat kerja. Perkembangan korupsi di Indonesia sudah semakin tinggi namun pemberantasannya tergolong masih sangat lemah sehingga harus diatasi secara cepat dan tepat. Tidak semua karyawan melakukan hal tersebut, namun dampak dari tindakan tersebut sangatlah besar bagi perusahaan ataupun instansi dan lingkungan sekitar terutama berkaitan dengan sumber daya manusia.

Menurut hasil survey WEF (*World Economic Forum*) terdapat berbagai macam permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja dimana korupsi menjadi permasalahan paling sering terjadi khususnya di Indonesia. Grafik tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1.1
Grafik Permasalahan dalam Dunia Kerja



Sumber: WEF (2016)

Data tersebut diambil dari WEF (*World Economic Forum*) tahun 2016. Dari data tersebut dapat dilihat bahwasanya ada banyak penyimpangan ditempat kerja yang seringkali terjadi. Perilaku buruk yang terjadi saat ini dapat dikategorikan sebagai perilaku menyimpang. Perilaku menyimpang dapat terjadi dimana saja. Pada dasarnya banyak faktor dan sumber yang menjadi penyebab terjadinya penyimpangan, baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan. Kebanyakan kasus yang terjadi saat ini seperti korupsi salah satunya tidak lepas dari kekuasaan maupun pemerintahan. Hal tersebut juga sering pemaknaannya dikaitkan dengan politik. Namun jika kita telaah lebih dalam, tanpa kita sadari kasus-kasus yang terjadi dalam dunia kerja berkaitan dengan individu karyawan yaitu lebih tepatnya berhubungan dengan perilaku seseorang. Kasus yang saat ini terjadi merupakan salah satu tantangan yang sering kita jumpai di dalam dunia kerja yaitu dimana para pekerja melakukan sesuatu di luar wewenang perusahaan atau instansi, melanggar peraturan dan mempunyai perilaku yang berbeda. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai perilaku menyimpang. Menurut Wickman (1991) dalam Schaefer (2012: 56) mengatakan bahwa menyimpang (*deviance*) adalah perilaku yang melanggar standar perilaku harapan dari sebuah kelompok masyarakat. Hal tersebut bisa disebabkan oleh rasa kurang puasnya seseorang dalam melakukan sesuatu sehingga ia mempunyai perilaku yang berbeda yang juga dapat disebabkan oleh tingkat spiritualitas yang rendah sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2012: 09) dikatakan bahwa kinerja organisasi lembaga sangat dipengaruhi oleh

kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Hal ini didukung dengan penelitian Dunlop and Lee (2004) yang menjelaskan bahwa *workplace deviant behavior* merupakan salah satu jenis perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja. Sedangkan penelitianwen dkk (2016) mempunyai hasil yang berbeda dimana perilaku penganiayaan pelanggan memiliki efek negatif pada kinerja pegawai.

Selain dipengaruhi oleh perilaku, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh spiritualitas yang dapat menentukan perilaku tersebut dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Hendrawan (2009: 10) menyebutkan bahwa beberapa perusahaan atau instansi yang menjabarkan kesadaran spiritual ke dalam praktek-praktek bisnis mereka ternyata menunjukkan kinerja bisnis yang lebih bagus. Selain itu Utoyo (2011) menjelaskan bahwa perusahaan organisasi yang memberikan peluang spiritualitas kerja dengan membangun nilai-nilai kebersamaan, dapat membuat orang-orang para karyawannya merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut. Dampak positif berikutnya adalah intuisi dan kreativitas karyawan akan lebih tajam yang diwarnai dengan rasa kepemilikan tinggi terhadap organisasi perusahaan yang mereka diami. Dari teori tersebut diketahui bahwa spiritualitas mempunyai peran penting pada operasional perusahaan atau instansi yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin oleh Anisah dan Sugiati (2018) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 34 orang karyawan tetap yang bekerja pada Perum BULOG Divre Kalsel Kota Banjarmasin.

Spiritualitas mempunyai peran penting pada operasional perusahaan atau instansi yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Melalui perilaku individu pula dapat dilihat seberapa besar peran penerapan spiritualitas dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan. Spiritualitas memberikan dampak pada perilaku seseorang. Sebelumnya, tidak banyak perusahaan atau instansi yang menerapkan konsep spiritualitas dalam pengelolaan perusahaan mereka, namun saat ini banyak perusahaan atau instansi yang sudah menerapkan hal tersebut. Menurut Zohar, Marshall (2005: 62) spiritual bukanlah sesuatu yang berhubungan dengan agama sistem keyakinan teologis tertentu. Istilah spiritual berasal dari bahasa latin *spiritus*, yang berarti sesuatu yang memberikan kehidupan vitalitas pada sebuah sistem. Sedangkan yang dimaksud dengan spiritualitas disini adalah sebuah perasaan yang memberikan spirit pada pegawai yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai.

Penerapan spiritualitas sangatlah penting dalam menentukan perilaku seseorang. Terutama pada fenomena saat ini dimana banyak karyawan yang berperilaku kurang baik atau menyimpang. Untuk itu perlu adanya solusi yang dapat mencegah hal tersebut yaitu salah satunya dengan meningkatkan kesadaran

diri seseorang dengan spiritualitas. Dalam buku *Spiritual Management* dijelaskan bahwa dampak dari spiritualisasi pada individu adalah terbentuknya mentalitas baru yang bercirikan orientasi lebih holistik, altruistik, pelayanan kepada manusia, komitmen pada kebenaran, dan bentuk-bentuk perilaku luhur lain, serta kesadaran diri (*Self Awareness*) (Hendrawan, 2009: 61).

Didukung Jurnal Amalia dan Yunizar (2011) di Tempat Kerja yang menjelaskan tentang perilaku dan spiritualitas pada suatu perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi spiritualitas ditempat kerja yang baik akan menjadikan kondisi sikap kerja pegawai yang baik pula. Oleh karena itu, perbaikan spiritualitas merupakan suatu upaya cerdas untuk peningkatan sikap kerja pegawai sehingga terhindar dari penyimpangan di tempat kerja.

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur merupakan Instansi Pemerintahan yang bergerak dalam bidang Pertanian. Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur juga merupakan sebuah Instansi Pemerintah yang dinaungi Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Republik Indonesia, BPTP Jawa Timur beralamatkan di jalan raya karangploso km 04 Malang ini merupakan instansi yang menghasilkan dan menyediakan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi dalam arti luas untuk menunjang pengembangan pertanian berwawasan agribisnis bagi seluruh masyarakat, khususnya Jawa Timur. Instansi ini merupakan eselon III Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian di Kota Malang. Dilihat dari perkembangannya Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur telah mempunyai SDM yang mumpuni dari latar belakang Pendidikannya.

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur mempunyai peran penting dalam meningkatkan pertanian masyarakat. Melaksanakan pengkajian dan perakitan teknologi tepat guna spesifik lokasi bagi semua komoditas pertanian, baik tanaman pangan, perkebunan, peternakan dan perikanan dengan teknologi yang bersifat terapan (siap pakai) dengan mempertimbangkan optimasi produksi serta pendapatan petani. Perannya yang begitu besar telah mendapatkan beberapa penghargaan dan keberhasilan.

Disamping berhasilnya Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur dalam melaksanakan tugasnya, semua tidak terlepas dengan adanya beberapa masalah yang terjadi dalam lingkup perusahaan yang tidak diketahui oleh khalayak umum seperti munculnya penyimpangan di tempat kerja atau perilaku-perilaku yang melanggar dari peraturan perusahaan yang meliputi terlambat kerja, ketidakhadiran tanpa sebab dan sebagainya. Tanpa disadari perilaku-perilaku tersebut berkaitan dengan individu karyawan yang berhubungan dengan ruh, jiwa spirit karyawan yang disebut juga dengan spiritualitas.

Sedangkan dari segi penerapan spiritualitas di tempat kerja di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur sudah mulai diterapkan. Seperti halnya kerja yang dilakukan oleh para karyawan tanpa pamrih atau dengan ikhlas dan lain sebagainya. Pegawai karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur juga sudah aktif dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada. Dampak dari kegiatan tersebut adalah pada perilaku karyawan yang dapat dilihat melalui hubungan sosial antara para karyawan yang sangat erat sehingga dari hubungan tersebut dapat mendorong para karyawan lebih semangat

dan saling memotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ada guna menghasilkan kinerja yang maksimal. Dari rutinitas-rutinitas yang ada dapat dilihat seberapa besar dampak penerapan spiritualitas terhadap kinerja perusahaan guna dapat mengatasi masalah-masalah dalam dunia perusahaan seperti penyimpangan di tempat kerja serta dapat meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini didorong oleh munculnya perilaku pegawai yang menyimpang yang seringkali terjadi pada perusahaan-perusahaan seperti halnya datang tidak tepat waktu, istirahat melebihi jam istirahat dan lain sebagainya. Jika hal-hal kecil tersebut dibiarkan, maka para pegawai akan semakin berani dalam melakukan hal yang lebih dari itu. Sehingga akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan, lingkungan pada karyawan itu sendiri. Tanpa disadari penyebab terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja yaitu bermula dari kesalahan-kesalahan kecil yang sering dilakukan. Kurangnya pengawasan dalam dunia kerja serta kurang eratnya hubungan antar sesama karyawan juga menjadi salah satu penyebabnya. Untuk itu penting adanya dilakukan penelitian terkait hal tersebut pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh spiritualitas terhadap kinerja melalui perilaku menyimpang, maka peneliti mencoba menguji hal tersebut dengan teori yang sudah ada dengan menggunakan metode *path analysis*. Sehingga perlu diadakan penelitian terkait pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku menyimpang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Apakah penerapan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur?
2. Apakah perilaku menyimpang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur?
3. Apakah penerapan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur?
4. Apakah perilaku menyimpang memediasi pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji penerapan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur
2. Untuk menguji perilaku menyimpang di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur

3. Untuk menguji penerapan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur
4. Untuk menguji perilaku menyimpang di tempat kerja memediasi pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta meningkatkan ilmu yang telah didapatkan.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan, menambah sumber pemikiran serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan spiritualitas karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Bagi pihak lain
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk pihak lain.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Dunlop and Lee (2004) dalam jurnal internasional yang berjudul “*Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: the bad apples do spoil the whole barrel*” yang menjelaskan bahwa *Workplace Deviant Behavior* merupakan salah satu jenis perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan *self report questionnaire*. Data diperoleh dari dua sampel karyawan dari 36 cabang orang Barat jaringan makanan cepat saji Australia dengan jumlah staf per cabang berkisar antara 31-90 orang dengan memperoleh hasil bahwa *Workplace Deviant Behavior* secara signifikan mempengaruhi kinerja unit bisnis.

Penelitian Appelbaum *et al.* (2007) dalam jurnal internasional dengan judul “*Positive and Negative Impact Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impact, and Solutions*” Yang menjelaskan tentang Pengaruh Positif dan Negatif Perilaku Kerja Menyimpang dan dampaknya pada organisasi. Beberapa bentuk perilaku negatif yang dianggap menyimpang seperti ketidakhadiran, penarikan, perilaku yang menyebabkan ketidaksetaraan perusahaan akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan.

Penelitian Wen *et al.* (2016) dalam jurnal internasional berjudul “*Customer mistreatment behavior and hotel employee organizational citizenship behavior The mediating role of perceived organizational support*” yang

menjelaskan tentang Perilaku penganiayaan pelanggan dan kewarganegaraan organisasi karyawan hotel dengan melakukan penelitian melalui survei kuesioner terhadap 231 karyawan dan pengawas karyawannya langsung lima hotel di Guangzhou. Makalah ini menganalisis lima variabel (customer penganiayaan, POS, *lokus* kontrol, otonomi kerja dan perilaku kewargaan organisasional). Dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku penganiayaan pelanggan memiliki efek negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian Anisah dan Sugiati (2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin oleh menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 34 orang karyawan tetap yang bekerja pada Perum BULOG Divre Kalsel Kota Banjarmasin.

Penelitian Amalia dan Yunizar (2011) dengan judul Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja yang menjelaskan tentang perilaku dan spiritualitas pada suatu perusahaan. Teknik pengumpulan data yang diambil sesuai dengan jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Studi ini melibatkan dua variabel yang diteliti, yaitu variabel *workplace spirituality* (X) dan *employee work attitudes* (Z). Hasilnya menunjukkan bahwa spiritualitas yang baik menyebabkan perilaku kerja karyawan yang baik pula. *Workplace spirituality* memiliki pengaruh terhadap *employee work attitudes*. Kondisi ini digambarkan dalam deskripsi penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi spiritualitas di tempat kerja yang baik akan menjadikan kondisi perilaku kerja karyawan yang baik pula. Oleh karena itu,

perbaikan spiritualitas merupakan suatu upaya cerdas untuk peningkatan perilaku kerja guna dapat mencegah terjadinya perilaku menyimpang.

Penelitian Achmad Sani dkk, (2016) dengan judul “Peran *Workplace Spirituality* sebagai moderator pengaruh *Soft Total Quality Management (TQM)* terhadap efektivitas organisasi” memperoleh hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian eksploratori dengan melakukan penelitian terhadap 105 karyawan pada Bank BRI Syariah Sidoarjo.

Penelitian Achmad Sani dkk, (2017) dengan judul “*The Role of Workplace Spirituality as Moderator The Effect of Soft Total Quality Management on Organization Effectiveness*” Metode penelitian yang digunakan adalah *Moderate Regression Analysis (MRA)* dengan melakukan penelitian terhadap 141 karyawan pada Bank BRI Syariah Sidoarjo. Hal ini melibatkan beberapa variabel yang diteliti yaitu spiritualitas di tempat kerja (Z), kepemimpinan rohani (X), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja organisasi (Y2). Hasilnya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian Siswanto, (2018) dengan judul “*The Implementation of Islamic Spirituality and Islamic Social Responsibility on Islamic Banking Employes, it's Implication Towards Workplace Deviance*” Metode penelitian yang digunakan adalah *Analysis Partial Least Square (PLS)* dengan melakukan penelitian terhadap 31 karyawan pada Bank Jatim Syariah. Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang diteliti yaitu Spiritualitas di Tempat Kerja, Tanggung

Jawab Sosial Islam, dan Penyimpangan Tempat Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa spiritualitas Islam di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi Penyimpangan di Tempat Kerja.

Penelitian Sani, (2018) dengan judul “*Moderation Effect Of Workplace Spirituality On The Organizational Citizenship Behavior*” Metode penelitian yang digunakan adalah *moderate regression analysis* dengan melakukan penelitian terhadap 141 karyawan dan mengambil sampel sebanyak 105 karyawan pada Bank BRI Syariah Sidoarjo. Hal ini melibatkan beberapa variabel yang diteliti yaitu spiritual leadership (X), spiritualitas di tempat kerja (Z), *organizational citizenship behavior* (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku individu karyawan sehingga dapat mencegah adanya perilaku buruk dalam dunia kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun, Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---------------------------|--|
| 1 | Dunlop and Lee (2004) “ <i>Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: the bad apples do spoil the whole barrel</i> ” | <i>Organization Citizenship Behavior dan Workplace Deviant Behavior</i> | Analisis regresi berganda | <i>Deviant Workplace Behavior</i> (Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja) secara signifikan mempengaruhi kinerja unit bisnis |
| 2 | Appelbaum <i>et.al</i> (2007) “ <i>Positive and Negative</i> | <i>Deviant Workplace Behaviors</i> | Tinjauan literature | Perilaku menyimpang secara signifikan |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Nama, Tahun, Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---------------------------|--|
| | <i>Impact Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impact, and Solutions</i> | | | Mempengaruhi kinerja dalam perusahaan |
| 3 | Wen <i>et.al</i> (2016) “ <i>Customer mistreatment behavior and hotel employee organizational citizenship behaviorThe mediating role of perceived organizational support</i> ” | Customer penganiayaan, POS, lokus kontrol, otonomi kerja dan perilaku kewargaan organisasional | Metode kuantitatif | perilaku kerja yang menyimpang memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. |
| 4 | Anisah dan Sugiati (2018) “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin” | Komitmen organisasi, spiritualitas di tempat kerja, kinerja karyawan | Analisis regresi berganda | spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Nama, Tahun, Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|-------------------------------------|--|
| 5. | Amalia dan Yunizar (2011) "Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja" | <i>workplace spirituality</i> (x) dan <i>employee work attitudes</i> | Analisis korelasi pearson | Spiritualitas yang baik menyebabkan perilaku kerja karyawan yang baik yang berarti bahwa spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang |
| 6. | Sani, Achmad dkk (2017) "The Role of Workplace Spirituality as Moderator The Effect of Soft Total Quality Management on Organization Effectiveness" | Spiritualitas di tempat kerja, kepemimpinan rohani, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi | <i>Moderate Regression Analysis</i> | Spiritualitas di tempat kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja |
| 7. | Sani, Achmad dkk (2016) "Peran Workplace Spirituality sebagai moderator pengaruh Soft Total Quality Management (TQM) terhadap efektivitas organisasi" | Spiritual di tempat kerja, <i>Soft Total Quality Management</i> , efektivitas organisasi | Penelitian eksploratori | Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 8. | Sani, Achmad dkk (2018) "Moderation Effect Of Workplace Spirituality On The Organizational | Spiritual Leadership, Spiritualitas di Tempat Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Moderate Regresion Analysis (MRA) | spiritualitas Islam di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi Penyimpangan di Tempat Kerja |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Nama, Tahun, Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---|
| 9. | Siswanto, (2018) “ <i>The Implementation of Islamic Spirituality and Islamic Social Responsibility on Islamic Banking Employes, it’s Implication Towards Workplace Deviance</i> ” | <i>Analysis Partial Least Square (PLS)</i> | Spiritualitas di Tempat Kerja, Tanggung Jawab Sosial Islam, dan Penyimpangan Tempat Kerja | spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Ada beberapa perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut yaitu terletak pada metode analisis kuantitatif menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), perbedaan variabel, obyek serta periode penelitiannya. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh penerapan spiritualitas terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh perilaku menyimpang di tempat kerja. Objek yang diteliti adalah perusahaan yang sudah menerapkan spiritualitas pada pegawainya di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Spiritualitas Di Tempat Kerja

2.2.1.1 Definisi Spiritualitas

Istilah spiritual berasal dari bahasa latin *spiritus*, yang berarti ‘sesuatu yang memberikan kehidupan vitalitas pada sebuah sistem’. Unsur spiritual

membuat kita bertanya mengapa kita mengerjakan sesuatu dan membuat kita mencari cara-cara bertindak yang secara fundamental lebih baik. Unsur ini membuat kita ingin agar hidup dan upaya kita menciptakan perubahan dunia (Zohar dan Marshall, 2005: 63).

Definisi spiritualitas di tempat kerja menurut Ashmos dan Duchon (2000) adalah pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, sehingga Milliman *et al*, menjelaskan bahwaspiritualitas di tempat kerja mencakup level individu (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*).

Spiritualitas di tempat kerja merupakan paradigma baru dalam bidang manajemen. Spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan upaya untuk mencari tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, untuk mengembangkan sebuah hubungan yang kuat terhadap rekan kerja dan orang lain yang terlibat dalam pekerjaan tersebut serta untuk memperoleh konsistensi atau kesesuaian antara kepercayaan seseorang dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan (Amin, 2010: 60).

2.2.1.2 Tujuan dan Sasaran Spiritualisasi Perusahaan

Spiritualisasi perusahaan adalah upaya untuk menyatukan kembali berbagai unsur vital kehidupan yang selama ini terpisahkan dari tempat kerja. Unsur-unsur kehidupan yang hendak disatukan mencakup pikiran (*mind*),

badan (*body*), fisik (*physical*), intelektual (*intellectual*), perasaan (*emotional*), kehendak (*volitional*), dan ruh (*spirit*). Lewat penyatuan unsur-unsur tersebut, pekerjaan menjadi sarana untuk mengaktualisasikan nilai-nilai kebaikan, tidak sekedar bernilai ekonomis pun *profane*, tetapi spiritual pun sakral. Kebaikan tidak lagi terpisahkan dari keberadaan (*Being*). Begitu pula yang materil tidak lagi kosong dari yang spiritual. Dengan kata lain, pekerjaan menjadi jalan menuju kesempurnaan spiritual.

Ada dua sasaran yang ingin dicapai melalui spiritualisasi perusahaan yaitu:

1. Pembangunan diri (*self*) individu yang integral
2. Penguatan perusahaan sehingga berdaya saing tinggi di pasar

Semakin diyakini, keterlibatan *self* yang menyeluruh ditempat kerja membawa dampak besar terhadap kinerja individu (Hendrawan, 2009: 23).

2.2.1.3 Indikator Spiritualitas Di Tempat Kerja

Milliman *et al.* (2003) dalam penelitian Amalia dan Yunizar mengemukakan indikator spiritualitas kerja meliputi *purpose in one's work* “*meaningful work*” having a “*sense of community*”, dan *being in* “*alignment with organization's values*” and *mission*. Ketiga hal tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yaitu individual level, group level, dan organization level.

1. *Meaningful work* mewakili level individu

Merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality*, dimana seorang karyawan memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Sehingga ketika bekerja seorang

karyawan akan merasa nyaman dan ikhlas dalam melaksanakan tugas yang ada.

2. *Sense of community* mewakili level kelompok

Merupakan hal yang merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku karyawan dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Seperti halnya tolong menolong antara satu dengan yang lainnya.

3. *Alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi.

Hal ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas pihak lain.

2.2.1.4 Spiritualitas Dalam Islam

Seseorang yang pandai dan luas pergaulannya, namun tidak memiliki integritas moral, akan mudah terjerumus kepada perilaku menyimpang yang melanggar etika, moralitas, yang bisa jadi secara kasat mata tidak mampu terjejak. Bagi seseorang yang menggunakan kecerdasan spiritual sebagai pedoman hidup, akan bersikap bahwa harta, profesi, jabatan, dan kedudukan hanyalah titipan Allah yang kelak harus dipertanggung jawabkan. Dengan spiritual akan meningkat ketahanan ruhaniyah seseorang, lebih amanah dan melihat sesuatu lebih jernih dan substantif.

Sebagaimana firmanNya:

﴿بِمَعْرِزِ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا

بِسُلْطَانٍ﴾

“Hai golongan jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan” (Ar-Rahman 55: 33).

Spiritualitas akan membimbing seseorang seimbang, selaras, dan serasi dalam hidupnya, serta mampu menempatkan kepentingan duniawi dan ukhrawi secara proposional, sesuai pedoman Al Qur'an dan sunnah Nabi.

Zohar & Marshall (2005: 24) menjelaskan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan memang bukan berarti membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Dalam beberapa agama, orang yang bekerja bukan hanya untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya.

Dalam agama islam misalnya disebutkan dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105:

﴿وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ﴾

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

Dalam spiritualitas kerja seorang individu akan menyadari bahwa bekerja tidak hanya dengan menggunakan tangan saja tetapi juga dengan hati. Seorang individu yang memiliki pengalaman spiritual yang positif di tempat kerja maka akan memiliki kasih sayang dalam bekerja dan merasa suka dengan pekerjaannya sehingga akan menjadi kemungkinan kecil jika seorang individu melakukan hal yang menyimpang dari pekerjaannya. Spiritualitas kerja akan membuat individu menunjukkan usaha yang besar agar lebih efektif dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.2.2 Kinerja Pegawai

2.2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance Actual Performance* (prestasi kerja prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja pegawai atau karyawan yang dikemukakan Kusriyanto (1991) dalam Mangkunegara (2005: 9) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Dalam Mangkunegara (2000: 67) kinerja pegawai atau karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008: 2) kinerja atau dalam bahasa Inggris “*performance*” merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.2.2 Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja Pegawai

Menurut Sunyoto (1991: 01) dalam Mangkunegara (2007: 10) Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan kegunaan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan suatu keputusan yang digunakan untuk hal prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar pengevaluasian efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar pengevaluasian program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan kelemahan serta dapat meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria dalam menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.2.2.3 Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut Mangkunegara (2007: 13):

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith davis dalam Mangkunegara (2007: 13) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability x Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill*

Penjelasan dari hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2007: 14) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- a. Persepsi
- b. Attitude
- c. Personality
- d. Pembelajaran
- e. Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2007: 15) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan menganggap kinerjanya baik berasal faktor-faktor internal seperti kemampuan upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

2.2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2007: 17), Kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. **Kecakapan**

Kecakapan yaitu kemampuan perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas

2. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang

3. Kedisiplinan

Yang berarti taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Kreatifitas

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan indikator kinerja menurut Hasibuan yang meliputi: kecakapan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kreatifitas.

2.2.2.6 Konsep Kinerja Dalam Islam

Pengertian kinerja menurut Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan konsep kinerja dalam islam dijelaskan dalam surat Al Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمُ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan" (Al Ahqaf 46 : 19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar serta menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik dari apa yang dikerjakannya serta dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Sedangkan syarat mengelola kinerja dalam islam adalah sebagai berikut:

1. Kerja, aktifitas, amal dalam islam adalah perwujudan rasa syukur kita kepada Allah SWT
2. Seorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil
3. Dua karakter yang hendaknya kita miliki: *Al Qawiyy* dan *Al Amin*
Al Qawiyy merujuk kepada reliability, dapat diandalkan yang juga berarti memiliki kekuatan fisik dan mental yang meliputi emosional, intelektual, spiritual. Sementara Al Amiin merujuk kepada integrity yang berarti berkata jujur dan dapat memegang amanah.
4. Kerja keras
Ciri pekerja keras adalah sikap pantang menyerah, terus mencoba hingga berhasil, serta seorang pekerja keras tidak mengenal kata gagal.
5. Kerja dengan cerdas
Yaitu memiliki ciri-ciri yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan, terencana, memanfaatkan segenap sumber daya yang ada (Ibrahim, 2012: 23).

2.2.3 Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

2.2.3.1 Definisi Perilaku Menyimpang

Perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan. berbicara dengan seorang manajer, mendengarkan rekan kerja, menciptakan suatu metode baru untuk menindaklanjuti penjualan, mempelajari software komputer yang baru, mengetik sebuah memo, memanfaatkan internet, menempatkan unit yang lengkap dalam persediaan, dan mempelajari cara menggunakan sistem akuntansi diperusahaan adalah perilaku-perilaku kerja (Ivancevich, 2006: 83).

Menurut Williams (2001: 100) Penyimpangan di tempat kerja adalah perilaku tidak etis yang melanggar norma-norma organisasi mengenai benar dan salah, serta membahayakan organisasi karyawan. Penyimpangan produksi dan penyimpangan hak milik biasanya merugikan perusahaan, sementara penyimpangan politik dan penyerangan pribadi akan merugikan individu tertentu di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Robinson dan Bennet dalam Robbins dan Judge (2012: 317) perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian mengancam kesejahteraan dari organisasi anggotanya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Dari berbagai faktor yang ada, Chirasa dan Mahapa (2012: 417) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa perilaku menyimpang dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang terkait dengan organisasi, diantaranya adalah:
 - a. Iklim Organisasi (*Organizational Climate*), dimana dalam penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh sikap pemimpin di dalam organisasi. Penyimpangan di tempat kerja terkait erat dengan pengawasan yang kasar (*abusive supervision*). Pengawasan kasar didefinisikan sebagai persepsi para bawahan dari sejauh mana supervisor terlibat dalam perilaku bermusuhan baik verbal atau non-verbal yang berkelanjutan. Jika pengawasan kasar dipraktekkan, pembalasan bisa terjadi. Karyawan yang merasa pimpinan atau organisasi mereka peduli dan memberikan dukungan telah terbukti mengurangi kejadian perilaku menyimpang di tempat kerja.
 - b. Keadilan organisasi (*organizational justice*): keadilan organisasi mencakup tiga aspek yaitu keadilan procedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional. Keadilan prosedural membuat proses pengambilan keputusan secara adil dan transparan. Keadilan distributif berkaitan dengan bagaimana proses pengambilan keputusan dibuat saat keadilan interaksional melibatkan hubungan interpersonal dan rasa keadilan yang karyawan miliki dengan supervisor dan tokoh-tokoh lain dalam sebuah organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa jika keadilan prosedural dikombinasikan dengan keadilan interaksional maka akan berdampak pada manfaat dalam mengurangi penyimpangan di tempat kerja. Karyawan yang berkonsultasi dan

diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan di organisasi mereka cenderung untuk bisa bertindak, karena suara mereka dihargai.

- c. Persepsi dan dukungan organisasi (*perceived organizational support*)
 - d. Kepercayaan dalam organisasi (*trust in organizations*)
2. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, mencakup:
- a. Stres kerja, berhubungan dengan pekerjaan yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaan, kelebihan beban kerja, dan kurangnya kondisi pelayanan. Karyawan yang tidak jelas atas tugas-tugas yang mereka kerjakan dapat frustrasi dan menghabiskan waktu mereka untuk mengerjakan hal-hal di luar pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa mereka memberikan uraian tugas yang jelas dan mencoba untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan mereka.
 - b. Ketidakberdayaan (*powerlessness*), persepsi tidak dihormati adalah salah satu penyebab terjadinya penyimpangan di tempat kerja.

2.2.3.3 Jenis-jenis Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Gambar 2.1



Berikut penjelasan dari jenis-jenis penyimpangan di tempat kerja:

1. Penyimpangan produksi

Yaitu merusak mutu dan jumlah hasil produksi. Misalnya termasuk pulang lebih awal, beristirahat lebih lama, sengaja bekerja lebih lambat, sengaja membuang sumber-sumber daya.

2. Penyimpangan hak milik

Yaitu perilaku tidak etis terhadap harta milik perusahaan. Misalnya menyabot, mencuri, merusak peralatan produk, mengenakan tarif jasa yang lebih tinggi dan mengambil kelebihannya.

3. Penyimpangan politik

Yaitu perilaku yang menggunakan pengaruh seseorang untuk merugikan orang lain di perusahaan. Contohnya adalah mengambil keputusan berdasarkan pilih kasih dan bukan kinerja, menyebarkan kabar angin tentang rekan kerja menuduh orang lain atas kesalahan yang tidak mereka buat.

4. Penyerangan pribadi

Yaitu sikap bermusuhan perilaku menyerang terhadap orang lain. Contohnya antara lain pelecehan seksual, perkataan kasar, mencuri dari rekan kerja, mengancam rekan kerja secara pribadi.

Penyimpangan di tempat kerja dan penyimpangan produksi dapat merugikan perusahaan, sedangkan penyimpangan politik dan penyerangan pribadi merupakan perilaku tidak etis yang merugikan orang tertentu di perusahaan (Williams, 2001: 99).

2.2.3.4 Indikator Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Secara umum, indikator perilaku menyimpang di Tempat Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tindakan yang *nonconform*, yaitu perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai norma-norma yang ada.
2. Tindakan yang anti sosial asosial, yaitu tindakan yang melawan kebiasaan masyarakat kepentingan umum.

3. Tindakan-tindakan kriminal, yaitu tindakan yang nyata-nyata telah melanggar aturan-aturan hukum tertulis dan mengancam jiwa keselamatan orang lain.

Sehingga ketika seorang karyawan melakukan tindakan tersebut dalam dunia kerjanya maka hal tersebut dikatakan sebagai perilaku menyimpang di tempat kerja (Narwoko & Suyanto, 2004: 101).

2.2.3.5 Perilaku Menyimpang Dalam Islam

Dewasa ini banyak terjadi penyimpangan dalam dunia kerja. Dalam kehidupan sehari-hari, banyak diantara mereka yang tidak mencerminkan seorang mujahid ekonomi syariah karena masih melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai syariah dan bertentangan dengan nilai-nilai islam. Padahal Allah swt telah memerintahkan kepada seluruh umatnya agar masuk islam secara keseluruhan. Dalam surat Al Baqarah: 208 disebutkan (Fahmi, dkk. 2014: 144):

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ﴾

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam islam secara keseluruhannya, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syetan” (QS. Al Baqarah: 208).

Ayat ini secara jelas menunjukkan bahwa setiap individu wajib melaksanakan seluruh syariat islam, baik yang bersifat aqidah, ibadah, maupun mu’amalah. Tidak ada perbedaan dalam hal pengaplikasiannya.

Dalam Al Qur'an disebutkan:

﴿أَفْتُؤْمِنُونَ بِبَعْضِ الْكِتَابِ وَتَكْفُرُونَ بِبَعْضٍ فَمَا جَزَاءُ مَنْ يَفْعَلُ ذَلِكَ مِنْكُمْ إِلَّا خِزْيٌ فِي الْحَيَاةِ

الدُّنْيَا وَيَوْمَ الْقِيَامَةِ يُرَدُّونَ إِلَىٰ أَشَدِّ الْعَذَابِ وَمَا اللَّهُ بِغَافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ﴾

“Apakah kamu beriman kepada sebagian Al Kitab (Taurat) dan ingkar terhadap yang lain? Tiadalah balasan bagi orang yang berbuat demikian dari padamu, melainkan kenistaan dalam kehidupan dunia, dan pada hari kiamat mereka dikembalikan kepada siksa yang sangat berat. Allah tidak lengah dari apa yang kamu perbuat” (QS. Al Baqarah: 85).

Ayat ini berisi peringatan kepada orang-orang yang mengamalkan sebagian isi Al Qur'an dan menolak sebagian lainnya. Yaitu mereka yang yang menerima hukum-hukum yang berkaitan dengan ekonomi, namun menolak hal-hal yang bersifat adab dan etika dalam islam. Sama hal nya dalam dunia kerja dimana banyak orang yang berperilaku menyimpang tidak sesuai dengan peraturan yang ada dan terlena dengan kesementaraan sehingga ia lupa akan batasan-batasan sesuai syariat agama, maka kelak akan mendapatkan balasan atas apa yang telah diperbuat baik di dunia maupun di akhirat.

Fenomena-fenomena yang banyak terjadisaat ini tidak boleh dibiarkan, tetapi harus mulai diperbaiki sejak dini. Jika tidak diperbaiki makan akan berdampak pada hasil yang tidak memuaskan. Dan salah satu cara untuk memperbaiki SDM saat ini adalah dengan meningkatkan pengetahuan dan spiritualitas pada individu masing-masing yang didasari dengan hukum syariah yang ada.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Penerapan Spiritualitas di Tempat kerja Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Saat ini kajian spiritualitas banyak dikaitkan dengan dunia kerja, kewirausahaan, kepemimpinan dan keagamaan. Khususnya dalam dunia bisnis, Spiritualitas semakin dilirik untuk diambil nilai dan penerapannya bagi manajemen bisnis di tengah guncangan kondisi akibat berbagai hal seperti perilaku menyimpang salah satunya.

Perilaku menyimpang di tempat kerja disebut juga dengan *Workplace Deviant Behavior* (WDB). Dalam Ivancevich dkk (2005) perilaku menyimpang ditempat kerja dikenal sebagai perilaku yang buruk di tempat kerja. Perilaku buruk merupakan suatu bentuk perilaku anti sosial. Ivancevich (2005: 258) Penyimpangan karyawan berkaitan dengan kondisi sosial dimana perilaku tertentu dianggap menyimpang. Sedangkan penyebab terjadinya perilaku buruk menyimpang dibagi menjadi empat yang meliputi: individu, pekerjaan, kelompok dan organisasi. Ivancevich (2005: 260) Dari beberapa penyebab terjadinya perilaku menyimpang, ruh dan jiwa spirit seseorang atau yang disebut juga dengan spiritualitas seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya perilaku yang menyimpang di tempat kerja sehingga dapat mengontrol individu, pekerjaan, kelompok dan organisasi pegawai ketika bekerja.

2.3.2 Hubungan Antara Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku seorang pegawai mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Perilaku di tempat kerja mereka akan mempengaruhi hasil kinerja. Ivancevich, dkk (2005: 258) mengatakan bahwa perilaku buruk dapat mengurangi kualitas kinerja dan mempengaruhi seluruh organisasi secara negatif. Pada hakikatnya kinerja yang tinggi merupakan hasil dari perilaku di tempat kerja yang baik dan benar pada waktu yang tepat dan tidak keluar dari norma-norma serta nilai perusahaan yang ada. Menurut Wirawan (2009: 07) faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah perilaku. Jadi semakin baik perilaku pegawai di tempat kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika perilaku karyawan di tempat kerjasemakin rendah maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan. Dunlop dan Lee (2004) juga membuktikan bahwa perilaku karyawan yang buruk seperti halnya perilaku menyimpang (*Workplace Deviant Behavior*) akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2.3.3 Hubungan Antara Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Spiritualitas tempat kerja merupakan suatu hal yang akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang mempromosikan budaya spiritual mengakui bahwa orang yang memiliki pikiran dan roh, berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam kerja mereka, dan ingin berhubungan dengan umat manusia dan ingin menjadi bagian masyarakat.

Mitos tentang rasionalitas mengansumsikan bahwa organisasi yang

dijalankan dengan baik akan menghilangkan perasaan. Sama halnya, perhatian terhadap kehidupan batin pegawai tidak berperan dalam model yang benar-benar rasional. Padahal pada kenyataannya, kehidupan para pegawai sangat mempengaruhi kinerjanya. Ketika Seorang karyawan pegawai menemui masalah pada kehidupannya, tidak dipungkiri bahwa hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya.

Perusahaan yang mengaplikasikan budaya spiritual di tempat kerja akan berusaha untuk membantu orang mengembangkan dan mencapai potensi mereka sepenuhnya. Sama halnya, organisasi yang memperhatikan spiritualitas maka lebih mungkin untuk secara langsung mengemukakan masalah yang ditimbulkan oleh konflik kehidupan pribadi kerja (Robbins, 2008: 747).

Dalam Widowati dan Winarto (2013: 10) menyatakan banyak bukti empiris yang menyebutkan praktik spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya organisasi baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik.

Individu yang menerapkan jiwa spiritualitas dalam dirinya maka akan muncul nilai-nilai terdalam dari individu yang menunjang pekerjaan, selain itu juga memberikan harapan akan adanya pemenuhan diri secara mendalam dan seimbang sehingga mengalami kegembiraan dan bermakna dalam pekerjaannya yang akan berdampak pada kinerja seseorang.

2.3.4 Hubungan Antara Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Spiritualitas dalam arti sempit berhubungan dengan jiwa, hati, ruh yaitu kemampuan jiwa seseorang dalam memahami sesuatu. Merujuk pada spiritualitas sebagai cara individu memahami keberadaan maupun pengalaman yang terjadi pada dirinya (Ginancar, 2001: 57).

Secara umum, diidentifikasi bahwa spiritualitas mempunyai enam manfaat yang diperoleh perusahaan dengan menyandarkan bisnisnya pada aspek spiritualitas. Yaitu pertama, perusahaan akan jauh dari berbagai kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi akibat menghalalkan segala cara. Karena disinilah citra perusahaan akan mulai menurun. Kedua, meningkatnya produktivitas dan kinerja perusahaan. Ketiga, terbangunnya Susana kerja yang harmonis hadirnya sinergi di antara karyawan dan pimpinan perusahaan. Keempat, meningkatnya citra (*image*) positif perusahaan. Kelima, perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan (*sustainable company*). Keenam, menurunkan perpindahan (*turnover*) karyawan (www.republika.co.id).

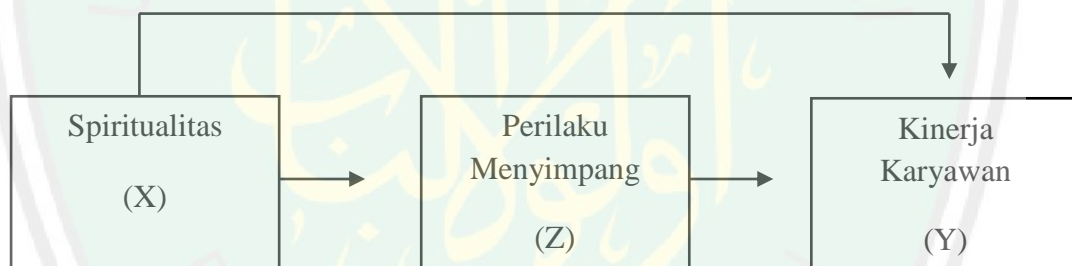
Dari beberapa manfaat tersebut dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki peran dalam mencegah terjadinya kecurangan yang termasuk dalam penyimpangan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

2.4 Model Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012:64).

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini meneliti pengaruh langsung penerapan spiritualitas terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung spiritualitas melalui variabel perilaku karyawan. Model hipotesis adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Sumber: Sugiyono (2012) dikembangkan oleh peneliti (2019)

Yaitu dengan dugaan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Ada pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap perilaku menyimpang (Z)

H2 = Ada pengaruh perilaku menyimpang(Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

H3 = Ada pengaruh secara langsung penerapan spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

H4= Ada pengaruh perilaku menyimpang (Z) memediasi pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan.

Menurut Creswell (2014: 05) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Laporan akhir dari penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh penerapan spiritualitas terhadap kinerja karyawan melalui perilaku menyimpang sebagai variabel intervening pada karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Lokasi ini diambil karena beberapa hal yang terjadi di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian

(BPTP) Jawa Timur secara tidak langsung berkaitan dengan spiritualitas dan perilaku menyimpang.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam hal penelitian yang kami lakukan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur, peneliti mengambil sebanyak 110 orang karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur sebagai populasi dalam hal penelitian pengaruh penerapan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang sebagai variabel intervening pada karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Proportional Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 185).

Dalam teknik ini sampel haruslah representatif dan untuk mendapatkan sampel yang representatif dalam penelitian maka ditentukan dengan rumus slovin umar (2004) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 38)dimana:

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

Dengan keterangan:

n = Jumlah sampel/jumlah responden

N = Jumlah populasi

e² = Batas kesalahan/ taraf nyata

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 110 pegawai dengan batas kesalahan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{110(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{110}{1,28} = 85$$

Dengan ukuran populasi sebanyak 110 pegawai dengan prosentase 5%, maka ukuran sampel adalah 85 pegawai.

3.4 Data dan Sumber Data

Data adalah keterangan sesuai bukti kebenaran yaitu bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder (Supriyanto dan Mahfudz, 2010: 191).

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Supriyanto dan Mahfudz, 2010:202). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarakan kepada para karyawan sebagai responden.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Supriyanto dan Mahfudz,

2010:202). Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen-dokumen perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur perusahaan, dan sistem layanan yang berkaitan dengan pelayanan jasa online.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan). Berikut penjelasan dari teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti:

1. Interview (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, 2012: 137).

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012: 142).

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan

kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2012: 145).

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012: 92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert dibagi menjadi dalam lima kategori penilaian, yaitu:

| | |
|---------------------|-----|
| Sangat setuju | = 5 |
| Setuju | = 4 |
| Ragu-ragu | = 3 |
| Tidak setuju | = 2 |
| Sangat tidak setuju | = 1 |

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu hal yang terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstrak menuju ke tingkat yang lebih konkrit, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya

menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen dan dimensi suatu konsep (Supomo, 1990: 145).

Menurut Sugiyono (2012: 38) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala suatu atribut sifat nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu variabel tergantung (dependent diberi simbol Y), variabel mediator (intervening diberi simbol Z) dan variabel bebas (independent diberi simbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Adapun identifikasi dari variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel dependen : kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya (Mangkunegara, 200: 67).

2. Variabel intervening : perilaku menyimpang (Z)

Perilaku menyimpang (Z) merupakan perilaku tidak etis yang melanggar norma-norma organisasi mengenai benar dan salah, serta membahayakan organisasi karyawan (Williams (2001: 100).

3. Variabel independen : spiritualitas di tempat kerja (X)

Spiritualitas di tempat kerja (X) merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di

tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya (Ashmos dan Duchon, 2000).

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Indikator | Item | Sumber |
|-------------------------------|--|--|------------------------|
| Spiritualitas Di Tempat Kerja | 1. <i>Meaningful work</i> mewakili individu level 2. <i>Sense of community</i> mewakili kelompok level 3. <i>Alignment with organizational values</i> yang mewakili organisasi level | 1. <i>Meaningful work</i> <ul style="list-style-type: none"> • Nyaman dalam bekerja • Bekerja adalah bagian penting dalam hidup • Makna pekerjaan bagi kehidupan • Menikmati dalam pekerjaan • Spirit dalam bekerja 2. <i>Sense of community</i> <ul style="list-style-type: none"> • Saling memiliki • Saling mendukung • Kami adalah keluarga • Memberikan nilai positif • Bebas berpendapat 3. <i>Alignment with organizational values</i> <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian perhatian • Mengedepankan kebenaran dan kejujuran | Milliman et, al (2003) |

Lanjutan Tabel 3.1

| Variabel | Indikator | Item | Sumber |
|-------------------------------------|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Menginspirasi Karyawan • Tergerak oleh tujuan-tujuan perusahaan • Tingkat kepedulian yang baik | |
| Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakan yang <i>nonconform</i> 2. Tindakan yang anti sosial sosial 3. Tindakan-tindakan kriminal | <ul style="list-style-type: none"> • Datang terlambat • Lalai akan hasil kerja • Keluar saat jam kerja • Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi • Istirahat melebihi jam istirahat • Terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan • Menitipkan absen • Menggunakan hak milik orang lain • Berkata kasar dan tidak sopan | Narwoko & Suyanto (2004: 101) |
| Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan 2. Tanggung jawab 3. Kedisiplinan 4. Kreatifitas | <ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas • Ketelitian dalam mengerjakan tugas • Menggunakan fasilitas sesuai kebutuhan • Mengerjakan secara maksimal • Berkualitas • Mengikuti prosedur perusahaan • Peka dalam hal pekerjaan • Mengedepankan kepentingan bersama | Hasibuan dalam Mangkunegara (2007: 17) |

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

3.8 Metode Analisis Data

Supriyanto dan Maharani (2013:61) dalam bukunya mendefinisikan Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen).

Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada $\alpha = 0,05$ $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan F (sig F) sedangkan uji T taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur

apayang diinginkan, karena dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data, maka kuisisioner disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2012:267).

Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% dengan nilai kritisnya, di mana r dapat digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = indeks korelasi pearson

N = banyaknya sampel

X = skor item

Y = skor total

XY = skor pertanyaan

Instrument yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Supriyanto dan Maharani, 2013:48). Selain itu dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara menkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila kolerasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r

dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:249).

3.8.1.2 Uji Realibilitas

Realibilitas menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 250) menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach Alphas* dibawah ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Jika variabel yang diteliti memiliki *cronbach's alpha* (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach's alpha* (σ) < 60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2012: 172).

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk menganalisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data di olah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$KD : \frac{1,36\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah *kolmogorov-smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan (Sugiyono, 2013: 257)

Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a. Bila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Bila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.8.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk menguji linier tidaknya data yang di analisis (Sudjana, 2003: 331). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*.

Curve estimation digunakan jika nilai sig f $< 0,05$ maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya, jika nilai sig f $> 0,05$ maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y. Sedangkan *deviation from linierity* dilihat jika sig pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada *deviation from linierity* $< 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dalam Sani dan Maharani, 2013).

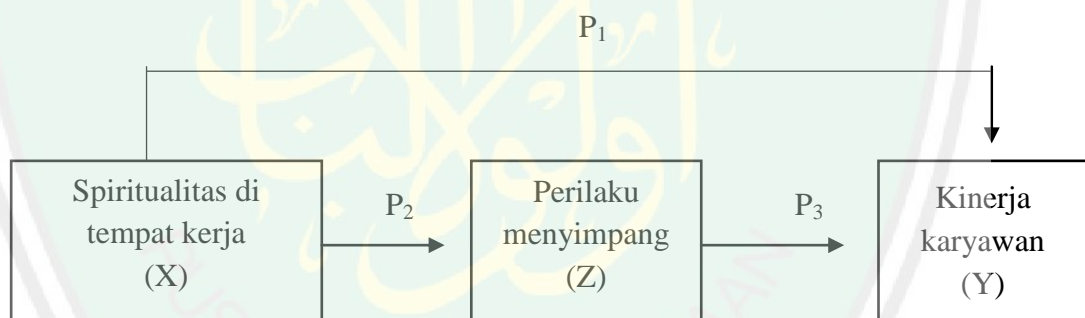
3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu causal model yang diformulasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan.

Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X dan Y (Riduwan & Kuncoro, 2008: 224). Sedangkan tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
 - a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (spiritualitas di tempat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (spiritualitas di tempat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai) melalui variabel intervening (perilaku menyimpang).

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Sumber: Sugiyono (2012) dikembangkan oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

$$Z = P_1 X_1 + P_2 X_2 + \beta$$

$$Y = P_3 X_1 + P_4 X_2 + P_5 Z + \beta$$

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Pemeriksaan validitas model

Shahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat satu indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total.

a. Koefisien determinasi total

Total keberagaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}\dots P^2_{eps}$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

4. Interpretasi hasil analisis, dapat dilakukan dengan cara yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model.

- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.8.4 Uji Mediasi

Uji mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Menurut Jogiyanto (2008: 206) Suatu variabel dapat disebut sebagai variabel mediator apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Dan untuk pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Ghozali, 2013: 248). Rumus uji sobel adalah sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Dengan keterangan:

- s_{ab} : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung
 a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)
 b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)
 s_a : Standar eror koefisien a
 s_b : Standar eror koefisien b

Sedangkan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung > nilai t tabel (+1.96) maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013: 255). Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil maka uji sobel akan menjadi kurang konservatif.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Umum Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur

Balai Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur merupakan instansi pemerintahan yang berada di Karangploso. BPTP Jawa Timur adalah cabang dari kementerian pertanian.

Awal pembentukan instansi BPTP Jawa Timur merupakan gabungan (*merger*) dari berbagai unit kerja jajaran Badan Litbang (Penelitian dan Pengembangan) Pertanian yang ada di Jawa Timur (16 unit kerja), yaitu eks sub Balithorti Malang, Sub Balithori Tlekung, Sub Balittan Mojosari, Sub Balitnak Grati, beserta kebun percobaan yang berada dibawahnya, dan Balai Informasi Pertanian Wonocolo, Surabaya, yang dibentuk Berdasarkan SK Mentan No. 798/kpts/OT. 210/12/1994, tanggal 10 Desember 1994, dan mulai efektif pada tanggal 1 April 1995 dengan nama BPTP Karangploso. Dalam perjalanannya, BPTP Karangploso mengalami reorganisasi lagi dengan keluarnya SK Mentan terbaru No. 350/kpts/O.T 210/6/2001, tanggal 14 Juni 2001, menjadi BPTP Jawa Timur dengan hanya dua unit kerja yang tergabung di dalamnya, yaitu Laboratorium Diseminasi Wonocolo dan Kebun Percobaan Mojosari. Perubahan ini membawa konsekuensi terhadap penyempurnaan tugas dan fungsi Balai secara keseluruhan. Sedangkan kronologi sejarah nama instansi sehingga menjadi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Kronologi Sejarah nama Instansi BPTP Jawa Timur

| Tahun | Nama Instansi |
|-----------|--|
| 1931 | Instansi Igemene Proefstation Voor Landbouw, Bogor |
| 1936-1953 | Instansi Proeftuinen Voor Tuinbow, Oost Java, Malang. Pimpinan R. Soepangkat |
| 1953-1957 | Instansi Kebun-kebun Pertjobaan Jawa Timur di Malang. Pimpinan R. Koestomo |
| 1957-1959 | Instansi Tjabang Bagian Perkebunan Rakjat Malang, dari Pusat Djawatan Pertanian Rakjat Djakarta. Pimpinan Mahfoedi |
| 1959-1961 | Instansi Tjabang Bagian Perkebunan Rakjat Malang, dari Pusat Djawatan Pertanian Rakjat Djakarta. Pimpinan R. Soehendro |
| 1961-1967 | Instansi Tjabang Lembaga Penelitian Tanaman Sajur Majur, Buah-buahan dan Bunga-bunga (Hortikultura) Malang, dari Lembaga Penelitian Tanaman Sajur Majur, Buah-buahan dan Bunga-bunga (Hortikultura) Jakarta. Pimpinan R. Widodo |
| 1967-1981 | Tjabang Lembaga Penelitian Hortikultura Malang, dari Lembaga Penelitian Hortikultura Jakarta. Pimpinan R. Widodo |
| 1981-1984 | Instansi Balai Penelitian Tanaman Pangan malang, dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Tanaman Pangan Bogor. Pimpinan Dr. Ir. Soetarjo Brotonegoro |
| 1984-1988 | Instansi Eks. Cabang LPH Malang menjadi Sub Balai Penelitian Hortikultura Malang. Pimpinan Ir. F. Kasijadi, MS. |

Lanjutan Tabel 4.1

| Tahun | Nama Instansi |
|---------------|---|
| 1988-1995 | Instansi Sub Balai Penelitian Hortikultura Malang. Pimpinan Ir. Nur Imah Sidik, MS |
| 1995-1998 | Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Karangploso. Pimpinan Dr. Sumarno, MSc |
| 1998-2001 | Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Karangploso. Pimpinan dr. Ir. Suyamto H. |
| 2001-2004 | Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Ir. Suyamto |
| 2004-2005 | Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Ir. Mat Syukur MS. |
| 2005-2012 | Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur Pimpinan Dr. Sudarmadi |
| 2012-2013 | Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Didik Harwono |
| 2013-2016 | Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr.Ir. Tri Sudaryono, MS. |
| 2016-Sekarang | Instansi balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr.Ir. Chendy Tafakresnanto, MP |

Sumber: BPTP Jawa Timur (2018)

4.1.2 Visi dan Misi

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur mempunyai

Visi dan Misi serta tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Visi

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur merupakan penghasil dan penyedia teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi dengan arti luas yaitu untuk menunjang pengembangan pertanian

berwawasan agribisnis bagi Provinsi Jawa Timur. Untuk mewujudkan hal tersebut, visi BPTP Jawa Timur ke depan yaitu sebagai Institusi penghasil dan penyedia teknologi tepat guna spesifik lokasi Jawa Timur.

2. Misi

- a. Menghasilkan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi yang sesuai dengan ketersediaan sumbernya.
- b. Menyediakan, mendiseminasikan dan mempromosikan teknologi tepat guna untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing hasil-hasil pertanian yang berwawasan lingkungan dan agribisnis.
- c. Meningkatkan pendapatan keluarga tani serta kesempatan kerja produktif yang berkeadilan.
- d. Menjalin kemitraan dengan stakeholder (Instansi terkait swasta, LSM dll.) untuk memberdayakan petani dalam mengelola usaha taninya.
- e. Menumbuhkembangkan peran kelembagaan untuk memantapkan ketahanan pangan.
- f. Memberikan masukan untuk penyusunan kebijakan pembangunan pertanian daerah.

3. Tugas Pokok Tugas pokok Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur

Tugas Pokok Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur adalah melaksanakan pengkajian dan perakitan teknologi tepat guna spesifik lokasi bagi semua komoditas pertanian, baik tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan perikanan dengan teknologi yang

bersifat terapan (siap pakai) dengan mempertimbangkan optimasi produksi serta pendapatan petani.

4. Fungsi

- a. Mengadakan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
- b. Melakukan penelitian dan pengkajian serta perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
- c. Menyiapkan paket teknologi hasil pengkajian dan perakitan untuk bahan penyusunan materi penyuluhan.
- d. Mengadakan pelayanan teknik kegiatan Pengkajian/penelitian dan perakitan teknologi pertanian.
- e. Melaksanakan pelayanan tata usaha Balai.

4.1.3 Lokasi Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur

Balai Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur berlokasi di Jl. Raya Karangploso Km. 4 Malang, Kepuharjo, Karangploso, Malang, Jawa Timur 65152.

4.1.4 Struktur Organisasi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian(BPTP) Jawa Timur

Suatu organisasi memiliki struktur organisasi yang berbeda-beda. Struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah para pegawai dalam melaksanakan koordinasi dan juga hubungan antar pegawai sehingga para pegawai akan lebih mudah dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan. Struktur organisasi

BPTP Jawa Timur terdiri dari dua eselon yaitu eselon III (Kepala Balai) dan eselon IV (Subbag Tata Usaha dan Seksi Pelayanan Teknis). Namun, untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan administrasi dan sebagainya, maka secara struktural instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jatim menempatkan subseksi dan urusan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian



Sumber: BPTP Jawa Timur (2018)

Dari gambar diatas dapat dilihat *Job Description* masing-masing bagian dan sub bagian struktur organisasi, sebagai berikut:

1. Kepala Balai
 - a. Pelaksanaan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
 - b. Pelaksanaan penelitian, pengkajian dan perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.

- c. Pelaksanaan pengembangan teknologi dan diseminasi hasil pengkajian serta perakitan materi penyuluhan.
 - d. Penyiapan kerjasama, informasi, dokumentasi, serta penyebarluasan dan pendayagunaan hasil pengkajian, perakitan, dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
 - e. Pemberian pelayanan teknik kegiatan pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
 - f. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.
2. Seksi pelayanan teknis
- a. Seksi kerjasama dan seksi sarana
Seksi kerjasama dan pelayanan pengkajian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, anggaran, pemantauan, dan evaluasi serta laporan, dan penyiapan bahan kerjasama, informasi, dokumentasi, dan penyebarluasan dan pendayagunaan, serta pelayanan sarana pengkajian, perakitan, dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
 - b. Sub Bagian Tata Usaha
Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, surat menyurat, dan kearsipan, serta rumah tangga.
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari jabatan fungsional peneliti, penyuluh pertanian dan sejumlah jabatan fungsional lainnya yang terbagi

dalam berbagai kelompok jabatan fungsional berdasarkan bidang masing-masing, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut tugas dari masing-masing fungsional:

- Kelompok Jabatan fungsional Peneliti
 - a) Melakukan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi
 - b) Melakukan penelitian, pengkajian dan perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi
 - c) Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Kelompok Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian
 - a) Melakukan pengembangan teknologi dan diseminasi hasil pengkajian serta perakitan materi penyuluhan
 - b) Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Kelompok Jabatan Fungsional Lainnya

Sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Deskriptif Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengolahan data dimulai dengan mengelola data serta mengevaluasi data yang didapatkan dari lapangan agar dapat memperoleh data yang lengkap mengenai hasil penelitian. Hasil penelitian yang diperoleh melalui pertanyaan

terhadap 85 pegawai instansi Balai Pengkajian Teknologi Pengembangan Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden

| No. | Deskripsi Responden | Keadaan | |
|-------|---------------------|---------|------------|
| | | Jumlah | Prosentase |
| 1 | Jenis Kelamin | | |
| | a. Laki-laki | 47 | 55% |
| | b. Perempuan | 38 | 45% |
| | Total | 85 | 100% |
| 2 | Status Perkawinan | | |
| | a. Menikah | 79 | 92% |
| | b. Belum Menikah | 6 | 8% |
| | Total | 85 | 100% |
| 3 | Usia | | |
| | a. 18-27 tahun | - | 0% |
| | b. 28-37 tahun | 23 | 28% |
| | c. 38-47 tahun | 30 | 35% |
| | d. 48-56 tahun | 32 | 37% |
| | e. >57 tahun | - | 0% |
| Total | 85 | 100% | |
| 4 | Lama Kerja | | |
| | a. <1 tahun | - | 0% |
| | b. 1-5 tahun | 5 | 5% |
| | c. 6-10 tahun | 23 | 27% |
| | d. 11-15 tahun | 25 | 30% |
| | e. 16-20 tahun | 11 | 13% |
| | f. >21 tahun | 21 | 25% |
| | Total | 85 | 100% |
| 5 | Pendidikan Terakhir | | |
| | a. SLTA | 23 | 27% |
| | b. Diploma | 2 | 2% |
| | c. S1 | 46 | 54% |
| | d. S2 | 14 | 17% |
| | Total | 85 | 100% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan terkait identitas responden melalui karakteristik-karakteristik yang meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin maka prosentase untuk jenis kelamin laki-laki sebesar 55% dan untuk jenis kelamin perempuan sebesar 45%.

Selanjutnya jika dilihat berdasarkan status perkawinan maka prosentase yang didapatkan adalah menikah sebesar 92% dan belum menikah sebesar 8%. Sedangkan jika dilihat berdasarkan usia maka hasil yang didapatkan adalah usia 18-27 tahun sebesar 0%, usia 28-37 tahun sebesar 28%, usia 38-47 tahun sebesar 35%, usia 48-56 tahun sebesar 37%, dan usia >57 tahun sebesar 0%.

Jika dilihat berdasarkan lama kerja maka hasil yang didapatkan adalah 1-5 tahun sebesar 5%, 6-10 tahun sebesar 27%, 11-15 tahun sebesar 30%, 16-20 tahun sebesar 13% dan >21 tahun sebesar 25%. Dan berdasarkan pendidikan terakhir maka SLTA sebesar 27%, Diploma sebesar 2%, S1 sebesar 54%, dan S2 sebesar 17%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu spiritualitas di tempat kerja (X), perilaku menyimpang di Tempat Kerja (Z), kinerja pegawai (Y), dimana setiap variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner, yaitu:

4.2.2.1 Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

Variabel spiritualitas di tempat kerja terdiri dari 3 indikator yaitumeaningful work mewakili level individu, sense of community mewakili level kelompok, alignment with organizational values yang mewakili level organisasi.

Dari indikator tersebut terbagi menjadi 5 item pada masing-masing indikatornya.

Item tersebut diolah menjadi 15 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jawaban Responden Terhadap Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

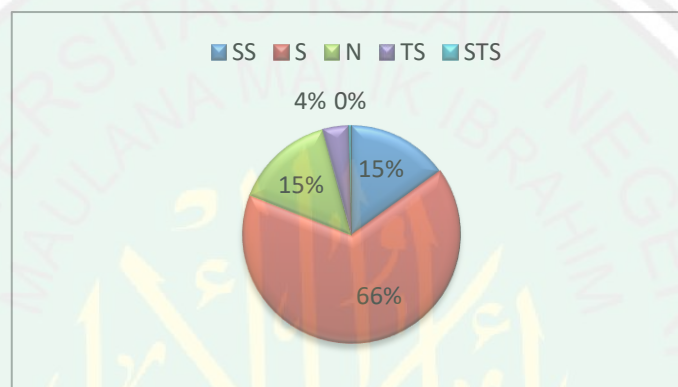
| No | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | Mean |
|----|------------|-------------------|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|-------|-----|------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Total | | |
| | | J | % | J | % | J | % | J | % | J | % | J | % | |
| 1 | X1 | 7 | 8 | 59 | 69 | 14 | 16 | 5 | 6 | 0 | 0 | 85 | 100 | 3,80 |
| 2 | X2 | 18 | 21 | 57 | 67 | 6 | 7 | 4 | 4 | 1 | 1 | 85 | 100 | 4,05 |
| 3 | X3 | 12 | 14 | 46 | 54 | 22 | 26 | 4 | 4 | 1 | 1 | 85 | 100 | 3,75 |
| 4 | X4 | 11 | 12 | 55 | 64 | 17 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 85 | 100 | 3,87 |
| 5 | X5 | 16 | 18 | 60 | 71 | 7 | 8 | 2 | 2 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,05 |
| 6 | X6 | 10 | 12 | 50 | 58 | 23 | 27 | 2 | 2 | 0 | 0 | 85 | 100 | 3,85 |
| 7 | X7 | 13 | 15 | 52 | 61 | 17 | 20 | 3 | 3 | 0 | 0 | 85 | 100 | 3,88 |
| 8 | X8 | 14 | 16 | 53 | 62 | 15 | 18 | 3 | 3 | 0 | 0 | 85 | 100 | 3,91 |
| 9 | X9 | 12 | 14 | 62 | 72 | 9 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 85 | 100 | 3,97 |
| 10 | X10 | 2 | 2 | 52 | 61 | 23 | 27 | 7 | 8 | 1 | 1 | 85 | 100 | 3,55 |
| 11 | X11 | 10 | 12 | 57 | 67 | 14 | 16 | 4 | 4 | 0 | 0 | 85 | 100 | 3,85 |
| 12 | X12 | 23 | 27 | 58 | 68 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,18 |
| 13 | X13 | 19 | 22 | 57 | 67 | 6 | 7 | 3 | 3 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,08 |
| 14 | X14 | 9 | 11 | 62 | 72 | 11 | 12 | 3 | 3 | 0 | 0 | 85 | 100 | 3,90 |
| 15 | X15 | 16 | 18 | 60 | 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 85 | 100 | 4,01 |

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan terkait nilai rata-rata rekuensi (mean) pada setiap item pertanyaan yang telah dijawab oleh responden. Item yang menunjukkan nilai mean tertinggi maka item pertanyaan tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh instansi. Dari nilai mean pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item X12 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4,18. Yang berarti bahwa penerapan spirit pegawai dalam mengedepankan nilai kejujuran dan kebenaran saat bekerja sudah baik. Sedangkan X10 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3,55. Yang berarti bahwa penerapan kebebasan pegawai dalam berpendapat masih belum terlaksana dengan baik.

Dari tabel diatas dijelaskan kembali dalam gambar 4.3 terkait jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel Spiritualitas di Tempat Kerja dengan rincian sebagai berikut:

Gambar 4.2
Prosentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja



Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Dari gambar 4.2 telah dijelaskan hasil dari 1275 jawaban dari 85 responden dengan rincian jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 5 jawaban dengan prosentase sebesar 0%, Tidak Setuju sebanyak 49 jawaban dengan prosentase sebesar 4%, Netral sebanyak 189 jawaban dengan prosentase sebesar 15%, Setuju sebanyak 840 jawaban dengan prosentase sebesar 66% dan Sangat Setuju sebanyak 192 jawaban dengan prosentase sebesar 15%. Hal ini menunjukkan pada data hasil responden terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja yang meliputi indikator *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values*. Dari hasil tersebut maka dapat diurutkan jawaban dari prosentasi tertinggi ke prosentase terendah dengan urutan tertinggi jawaban setuju, kemudian jawaban sangat setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.2.2.2 Variabel Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z)

Variabel perilaku menyimpang terdiri atas 3 indikator yang meliputi tindakan yang *nonconform*, tindakan yang anti sosial, dan tindakan-tindakan kriminal yang kemudian dijabarkan lagi menjadi 9 item dengan hasil jawaban dari 85 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Menyimpang

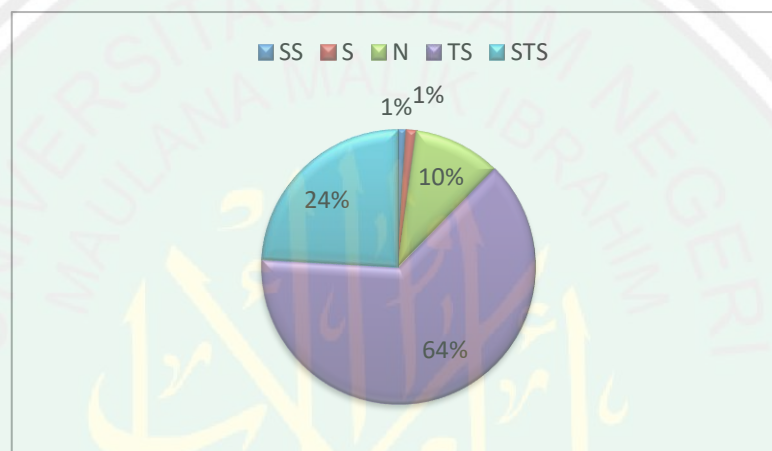
| No | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | Mean |
|----|------------|-------------------|---|---|---|----|----|----|----|-----|----|-------|-----|------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Total | | |
| | | J | % | J | % | J | % | J | % | J | % | J | % | |
| 1 | Z1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 45 | 52 | 39 | 46 | 85 | 100 | 1,55 |
| 2 | Z2 | 0 | 0 | 3 | 3 | 18 | 21 | 55 | 64 | 9 | 11 | 85 | 100 | 2,17 |
| 3 | Z3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 21 | 56 | 66 | 11 | 12 | 85 | 100 | 2,08 |
| 4 | Z4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 12 | 14 | 52 | 61 | 20 | 23 | 85 | 100 | 1,92 |
| 5 | Z5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 52 | 61 | 32 | 38 | 85 | 100 | 1,63 |
| 6 | Z6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 16 | 53 | 62 | 18 | 21 | 85 | 100 | 1,95 |
| 7 | Z7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 58 | 68 | 22 | 26 | 85 | 100 | 1,83 |
| 8 | Z8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 6 | 7 | 49 | 58 | 23 | 27 | 85 | 100 | 2,00 |
| 9 | Z9 | 0 | 0 | 4 | 4 | 13 | 15 | 53 | 62 | 15 | 18 | 85 | 100 | 2,07 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan terkait nilai rata-rata rekuensi (mean) pada setiap item pertanyaan yang telah dijawab oleh responden. Item yang menunjukkan nilai mean tertinggi maka item pertanyaan tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh instansi. Dari nilai mean pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item Z2 memiliki nilai paling tinggi yaitu 2,17. Yang berarti bahwa istirahat melebihi jam istirahat saat bekerja merupakan perilaku pegawai yang masih banyak terjadi. Sedangkan Z1 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 1,55. Yang berarti bahwa perilakuterlambat saat bekerja belum terlaksana dengan baik.

Dari tabel diatas dijelaskan kembali dalam gambar 4.3 terkait jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel perilaku menyimpang dengan rincian sebagai berikut:

Gambar 4.3
Prosentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja



Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Dari gambar 4.3 telah dijelaskan hasil dari 1020 jawaban dari 85 responden dengan rincian jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 246 jawaban dengan prosentase sebesar 24%, Tidak Setuju sebanyak 648 jawaban dengan prosentase sebesar 64%, Netral sebanyak 104 jawaban dengan prosentase sebesar 10%, Setuju sebanyak 13 jawaban dengan prosentase sebesar 1% dan Sangat Setuju sebanyak 9 jawaban dengan prosentase sebesar 1%. Hal ini menunjukkan pada data hasil responden terhadap variabel Perilaku Menyimpang yang meliputi indikator Tindakan yang *non conform*, Tindakan yang anti sosial dan Tindakan Kriminal. Dari hasil tersebut maka dapat diurutkan jawaban dari prosentasi tertinggi ke prosentase terendah dengan urutan tertinggi yaitu jawaban tidak setuju, kemudian jawaban sangat tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator yang meliputi kecakapan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kreatifitas yang kemudian terbagi menjadi 8 item dan pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari responden:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

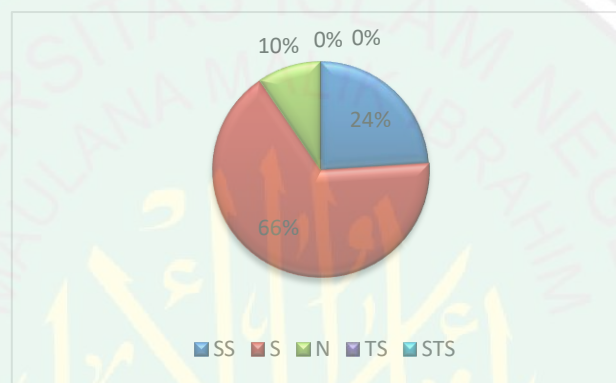
| No | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | Mean |
|----|------------|-------------------|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|-------|-----|------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Total | | |
| | | J | % | J | % | J | % | J | % | J | % | J | % | |
| 1 | Y1 | 20 | 23 | 56 | 66 | 9 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,12 |
| 2 | Y2 | 25 | 29 | 58 | 68 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,27 |
| 3 | Y3 | 11 | 12 | 59 | 69 | 15 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 3,95 |
| 4 | Y4 | 23 | 27 | 55 | 64 | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,18 |
| 5 | Y5 | 21 | 24 | 57 | 67 | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,16 |
| 6 | Y6 | 24 | 28 | 52 | 61 | 9 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,17 |
| 7 | Y7 | 21 | 24 | 55 | 64 | 9 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,14 |
| 8 | Y8 | 18 | 21 | 60 | 71 | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 | 4,12 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Tabel 4.5 menunjukkan terkait nilai rata-rata rekuensi (mean) pada setiap item pertanyaan yang telah dijawab oleh responden. Item yang menunjukkan nilai mean tertinggi maka item pertanyaan tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh instansi. Dari nilai mean pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item Y2 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4,27. Yang berarti bahwa penerapan kinerja dengan kesediaan memperbaiki kesalahan dengan sularela saat bekerja sudah berjalan dengan baik. Sedangkan Y3 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3,95. Yang berarti bahwa penerapan kinerja dalam hal menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi masih belum terlaksana dengan baik.

Dari tabel diatas dijelaskan kembali dalam gambar 4.4 terkait jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel Spiritualitas di Tempat Kerja dengan rincian sebagai berikut:

Gambar 4.4
Prosentase Total Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai



Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Dari gambar 4.4 telah dijelaskan hasil dari 680 jawaban dengan responden sebanyak 85 responden dengan rincian jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 jawaban dengan prosentase sebesar 0%, Tidak Setuju sebanyak 0 jawaban dengan prosentase sebesar 0%, Netral sebanyak 65 jawaban dengan prosentase sebesar 10%, Setuju sebanyak 452 jawaban dengan prosentase sebesar 66% dan Sangat Setuju sebanyak 163 dengan prosentase sebesar 24%. Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai yang meliputi indikator Kecakapan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan, dan Kreatifitas. Dari hasil tersebut maka dapat diurutkan jawaban dari prosentasi tertinggi ke prosentase terendah dengan urutan tertinggi yaitu jawaban setuju, kemudian jawaban sangat setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.3 Analisis Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam angket memenuhi syarat validitas maka perlu di uji dengan cara menggunakan korelasi pearson. Hal tersebut dianalisis dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada setiap pernyataan yang ada dengan nilai total atau nilai rata-rata dari pernyataan tersebut. Uji tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Nilai | | Keterangan |
|---|-----------|----------------------------------|---------|------------|
| | | Corrected Item Total Correlation | r table | |
| Spiritualitas di Tempat Kerja (X) | X1 | 0,648 | 0,213 | Valid |
| | X2 | 0,607 | 0,213 | Valid |
| | X3 | 0,651 | 0,213 | Valid |
| | X4 | 0,655 | 0,213 | Valid |
| | X5 | 0,677 | 0,213 | Valid |
| | X6 | 0,613 | 0,213 | Valid |
| | X7 | 0,581 | 0,213 | Valid |
| | X8 | 0,692 | 0,213 | Valid |
| | X9 | 0,771 | 0,213 | Valid |
| | X10 | 0,587 | 0,213 | Valid |
| | X11 | 0,575 | 0,213 | Valid |
| | X12 | 0,648 | 0,213 | Valid |
| | X13 | 0,662 | 0,213 | Valid |
| | X14 | 0,719 | 0,213 | Valid |
| | X15 | 0,718 | 0,213 | Valid |
| Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z) | Z1 | 0,359 | 0,213 | Valid |
| | Z2 | 0,373 | 0,213 | Valid |
| | Z3 | 0,414 | 0,213 | Valid |
| | Z4 | 0,241 | 0,213 | Valid |
| | Z6 | 0,362 | 0,213 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.6

| Variabel | Indikator | Nilai | | Keterangan |
|---|-----------|----------------------------------|---------|------------|
| | | Corrected Item Total Correlation | r table | |
| Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z) | Z7 | 0,520 | 0,213 | Valid |
| | Z8 | 0,563 | 0,213 | Valid |
| | Z9 | 0,516 | 0,213 | Valid |
| | Z10 | 0,563 | 0,213 | Valid |
| | Z11 | 0,628 | 0,213 | Valid |
| | Z12 | 0,545 | 0,213 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0,679 | 0,213 | Valid |
| | Y2 | 0,589 | 0,213 | Valid |
| | Y3 | 0,379 | 0,213 | Valid |
| | Y4 | 0,626 | 0,213 | Valid |
| | Y5 | 0,700 | 0,213 | Valid |
| | Y6 | 0,665 | 0,213 | Valid |
| | Y7 | 0,601 | 0,213 | Valid |
| | Y8 | 0,602 | 0,213 | Valid |

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang meliputi variabel X yaitu Spiritualitas di Tempat Kerja, variabel Z yaitu Perilaku Menyimpang, serta variabel Y Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid karena *Corrected Item Total Correlation* > 0,213 tabel r sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai *cronbach's alpha* (σ) > 60 % (0,60), begitu juga sebaliknya apabila *cronbach's alpha* (σ) < 60 % maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----|------------------------------------|----------------|------------|
| 1. | Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) | 0,902 | Reliabel |
| 2. | Kinerja Karyawan (Y) | 0,653 | Reliabel |
| 3. | Perilaku Menyimpang (Z) | 0,753 | Reliabel |

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan bahwa variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Perilaku Menyimpang (Z) yang terdapat dalam penelitian ini memiliki koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$. Dari penjelasan tersebut maka seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliable, dan instrument dapat dilanjutkan untuk digunakan kepada seluruh responden yang ada.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi bertujuan untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien guna mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat yang diperlukan untuk suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis yang akan digunakan, maka uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas dan uji linieritas data dengan penjelasan sebagai berikut:

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan uji P-plot.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| | Spiritualitas di Tempat kerja (X) | Kinerja Pegawai (Y) | Perilaku Menyimpang (Z) |
|------------------------|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Kolmogorov Smirnov | 0,381 | 1,242 | 1,269 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,999 | 0,091 | 0,080 |

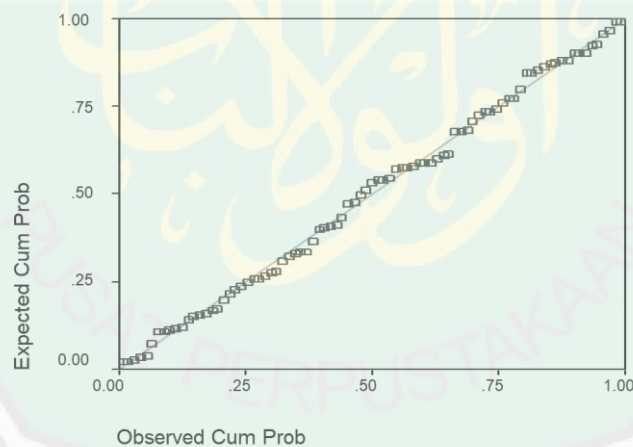
Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal yaitu dimana nilai sig > 0,05.

Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas P-plot

Normal P-plot of Regression Standardized
Dependent Variabel: Kinerja Pegawai



Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Hasil uji normalitas dengan P-plot menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dengan melihat titi sebaran yang berada di sekitar garis diagonal.

4.3.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *curve*

estimate dengan ketentuan apabila nilai $\text{sig } f < 0,05$ maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Hasil uji linieritas dengan spss dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji linieritas

| Variabel | Nilai F | Deviation from Linearity | Keterangan |
|----------|---------|--------------------------|--------------|
| X → Z | 1,634 | 0,070 | Linear |
| Z → Y | 2,376 | 0,009 | Tidak Linear |
| X → Y | 1,311 | 0,204 | Linear |

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

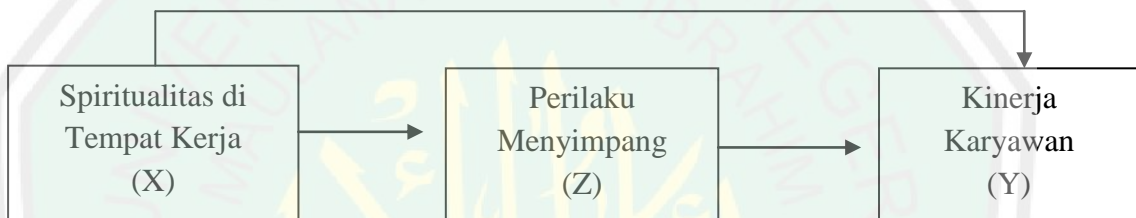
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji linearitas menunjukkan signifikansi X sebesar 0,070 yang artinya hubungan antara variabel spiritualitas di tempat kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja linear karena *deviation from linearity* > 0,05. Sedangkan signifikansi Z sebesar 0,009 yang menunjukkan bahwa variabel perilaku menyimpang di tempat kerja dan kinerja pegawai tidak linear. Sehingga seluruh variabel dapat dikatakan linear namun kurang sempurna dikarenakan salah satu variabel mempunyai *deviation from linearity* < 0,05.

4.3.4 Analisis Jalur

Path Analysis atau analisis jalur merupakan metode yang mengkaji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Metode ini digunakan untuk mengetahui suatu kausal model yang diformulasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan. Kemudian analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linear karena menggunakan perhitungan yang sama. Teknik ini

digunakan untuk menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X (spiritualitas di tempat kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) serta dampaknya terhadap Z (perilaku menyimpang di tempat kerja) dengan rincian perhitungan menggunakan 2 tahap perhitungan sebagai berikut:

Gambar 4.6
Analisis Jalur



Sumber: Sugiyono (2012) dikembangkan oleh Peneliti (2019)

4.3.4.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z)

Perhitungan tahap 1 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel X yaitu spiritualitas di tempat kerja dan variabel Z yaitu perilaku menyimpang. Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut, peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang seberapa besar kontribusi spiritualitas di tempat kerja Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur terhadap Perilaku Menyimpang. Perhitungan dalam analisis jalur dilakukan dengan menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Spiritualitas di Tempat Kerja dan Perilaku
Menyimpang di Tempat Kerja

| Model | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Ket. |
|--|---------------------------|--------|--------|-------|------------|
| | Beta | | | | |
| 1 | Constant | | 15,113 | 0,000 | Signifikan |
| | X | -0,609 | -6,989 | 0,000 | Signifikan |
| Dependent variabel: Z n : 85 R : 0,609 R Square : 0,371 F _{hitung} : 48,853 Sig. F _{hitung} : 0,000 | | | | | |

Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 48,853 - 0,609X$$

1. Nilai Standardized Coefficient Beta

Nilai ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja sebesar -0,609 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa spiritualitas di tempat kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel perilaku menyimpang. Koefisien ini ditentukan dengan besarnya nilai R Square pada tabel yaitu 0,371 atau 37,1% yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Spiritualitas di Tempat Kerja mempengaruhi variabel Perilaku

Menyimpang sebesar 37,1% sedangkan sisanya 62,9% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

4.3.4.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan tahap 2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel X yaitu spiritualitas di tempat kerja dan variabel Z yaitu perilaku menyimpang di tempat kerja bersama-sama mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa selain variabel spiritualitas di tempat kerja yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai terdapat variabel lain yang mempengaruhi yaitu variabel perilaku menyimpang di tempat kerja. Perhitungan dalam analisis jalur dilakukan dengan menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Spiritualitas di Tempat Kerja, Perilaku Menyimpang dan Kinerja Pegawai

| Model | | Standardized Cefficients | T | Sig. | Ket. |
|---|----------|--------------------------|--------|-------|------------|
| | | Beta | | | |
| 1 | Constant | | 7,192 | 0,000 | Signifikan |
| | X | 0,344 | 3,033 | 0,003 | Signifikan |
| | Z | -0,302 | -2,668 | 0,009 | Signifikan |
| Dependent variabel : Y n : 85 R : 0,580 R Square : 0,336 F _{hitung} : 20,748 Sig. F _{hitung} : 0,000 | | | | | |

Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,334 X - 0,302 Z$$

1. Nilai Standardized Coefficient Beta

Nilai ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel spiritualitas di tempat kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,580 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa spiritualitas di tempat kerja dan perilaku menyimpang secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien ini ditentukan dengan besarnya nilai R Square pada table yaitu 0,336 atau 33,6% yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 33,6%.

4.3.4.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dari hasil perhitungan substruktur 1, dan substruktur 2 maka selanjutnya adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung yang terdapat pada variabel yang diteliti meliputi variabel spiritualitas di tempat kerja, perilaku menyimpang dan kinerja pegawai. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4.12
Perhitungan Pengaruh

| Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Total | Nilai Signifikan |
|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| $X \rightarrow Y = 0,344$ | $X \rightarrow Z \rightarrow Y =$ | $X \rightarrow Z \rightarrow Y =$ | $X \rightarrow Y = 0,003$ |
| $X \rightarrow Z = -0,609$ | $(-0,609 \times -0,302) =$ | $(0,344 - 0,183) =$ | $X \rightarrow Z = 0,000$ |
| $Z \rightarrow Y = -0,302$ | $-0,183$ | $0,161$ | $Z \rightarrow Y = 0,009$ |

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh langsung

Hasil perhitungan pengaruh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung variabel spiritualitas di tempat terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,344 dengan nilai signifikansi 0,003.

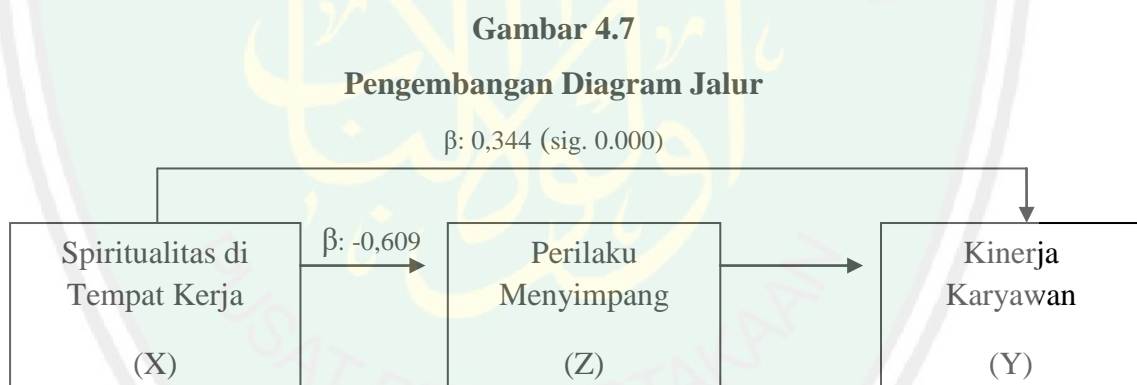
2. Pengaruh tidak langsung

Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel perilaku menyimpang. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar $0,609 \times -0,302 = -0,183$ yang berarti pengaruh tidak langsung variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang di tempat kerja tidak searah karena mempunyai tanda negatif (-) dan lebih kecil dari pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung. Hal ini dapat dikaitkan dengan keadaan di perusahaan dimana para pegawai sudah mulai menanamkan jiwa spiritualitasnya namun masih ada beberapa perilaku-perilaku pegawai yang menyimpang dan terjadi

seperti istirahat melebihi jam istirahat, pulang sebelum waktu yang ditentukan, keluar tanpa izin. Spiritualitas pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur sudah baik sehingga mampu mengurangi terjadinya perilaku pegawai yang menyimpang serta mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

4.3.5 Pengembangan Diagram Jalur

Path Analysis atau analisis jalur menguji pengaruh antar variabel yang meliputi variabel spiritualitas di tempat kerja (X), kinerja pegawai (Y) dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Z). Pengembangan diagram jalur dapat digambar sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2012) dikembangkan oleh Peneliti (2019)

Hasil dari analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) dan ada pengaruh tidak langsung antara variabel spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap kinerja Pegawai (Y) melalui variabel perilaku menyimpang (Z). Hal ini dibuktikan dengan koefisien X (spiritualitas di tempat kerja) terhadap Z (perilaku menyimpang) sebesar -0,609 yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas pegawai di tempat kerja maka akan semakin menurun perilaku

pegawai yang menyimpang. Begitu pula dengan besarnya koefisien Z (perilaku menyimpang di tempat kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar -0,302 yang berarti bahwa semakin sedikit pegawai yang berperilaku menyimpang maka akan meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja. Sedangkan variabel koefisien X (spiritualitas di tempat kerja) terhadap Y (kinerja Pegawai) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas pegawai di tempat kerja maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.

4.3.6 Goodness of Fit Model

Goodness of Fit Model merupakan uji yang dilakukan untuk menentukan frekuensi yang teramati cocok dengan frekuensi yang diharapkan (Mason & Lind: 1999: 150). Secara statistik uji ini dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) dan koefisien determinasi total (R_m^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, dan variabel spiritualitas di tempat kerja (X) dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Berikut adalah hasil dari *goodness of fit* model yang meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi

| No. | Pengaruh | R Square |
|-----|--------------------------|----------|
| 1 | $X \longrightarrow Z$ | 0,371 |
| 2 | $X, Z \longrightarrow Y$ | 0,336 |

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Tabel tersebut menunjukkan koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada besarnya nilai R square (R^2) pada persamaan pertama yaitu sebesar 0,371 atau 37,1% yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel spiritualitas di tempat kerja (X) mempengaruhi variabel perilaku menyimpang di tempat kerja (Z) sebesar 37,1% dan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Kemudian untuk persamaan kedua dengan nilai R square sebesar 0,336 atau 33,6% yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel spiritualitas di tempat kerja (X) dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,6% dan sisanya sebesar 66,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

2. Koefisien Determinasi Total

Untuk memeriksa goodness of fit pada model lainnya dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi total (R_m^2) dengan cara sebagai berikut:

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,371) \times (1 - 0,336)$$

$$R_m^2 = 1 - 0,42$$

$$R_m^2 = 0,58$$

Sehingga dari perhitungan yang ada dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi total sebesar 0,58 atau 58% yang menunjukkan bahwa model struktural yang terbentuk sekitar 58% variansi data penelitian atau dapat dikatakan bahwa keakuratan model *path* yaitu sebesar 58%.

4.3.7 Uji Mediasi

Uji mediasi merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam sebuah model. Menurut Jogiyanti (2008: 206) variabel intervening merupakan variabel yang memediasi atau mengintervensi hubungan kausal variabel independen ke variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan *Sobel test* yaitu dengan menggunakan *Software Free Statistic Calculation for Sobel Test Versi*. Untuk menguji signifikan uji sobel maka nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$, maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013: 255). Hasil uji sobel test dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Sobel

| | Variabel |
|----------------------|----------|
| | X |
| A | 0,344 |
| B | -0,302 |
| SE _A | 0,046 |
| SE _B | 0,084 |
| Sobel Test Statistic | -3,354 |

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil uji mediasi variabel spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap variabel perilaku menyimpang di tempat kerja (Z) sebesar - 3,354 dan angka tersebut terdapat pada daerah penerimaan H_a yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel perilaku menyimpang di tempat kerja sebagai variabel mediasi.

4.3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan t statistik, dimana nilai t statistik > t tabel yang berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berikut adalah hasil uji hipotesis:

Tabel 4.15
Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Pengaruh | Koefisien | t statistic | Signifikansi | Keterangan |
|-----------|-----------|-----------|-------------|--------------|------------|
| 1 | X → Z | -0,609 | -6,989 | 0.000 | Signifikan |
| 2 | Z → Y | -0,302 | -2,668 | 0.009 | Signifikan |
| 3 | X → Y | 0,344 | 3,033 | 0.003 | Signifikan |
| 4 | X → Z → Y | 0,240 | -3,354 | 0.000 | Signifikan |

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

4.3.8.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Hipotesis menguji pengaruh secara langsung variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan nilai t statistik sebesar -6,989 dan angka tersebut terdapat pada daerah penerimaan H_a yang artinya hipotesis pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang terbukti benar. Hal ini diperkuat dengan uji signifikansi 0,000 yang artinya terdapat pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang. Variabel dengan nilai koefisien jalur -6,989 bertanda negatif menunjukkan pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang mempunyai arah yang bertolak belakang. Yang artinya bahwa semakin tinggi

spiritualitas pegawai di tempat kerja maka perilaku menyimpang akan semakin menurun.

4.3.8.2 Pengaruh Perilaku Menyimpang di tempat kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis menguji pengaruh variabel perilaku menyimpang di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan nilai t statistik sebesar -2,668 dan angka tersebut berada pada daerah penerimaan H_a yang artinya hipotesis pengaruh variabel perilaku menyimpang terhadap kinerja pegawai terbukti benar. Hal ini diperkuat dengan uji signifikansi 0,009 yang artinya terdapat pengaruh variabel perilaku menyimpang terhadap kinerja pegawai. Variabel dengan nilai koefisien jalur -2,668 bertanda negatif menunjukkan pengaruh variabel perilaku menyimpang terhadap kinerja pegawai mempunyai arah yang bertolak belakang. Yang artinya bahwa semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan di tempat kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

4.3.8.3 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis menguji pengaruh secara langsung variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Dan Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan nilai t statistik sebesar 3,033 dan angka tersebut berada pada daerah penerimaan H_a yang artinya hipotesis pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai terbukti benar. Hal ini diperkuat dengan uji signifikansi 0,003 yang artinya terdapat pengaruh variabel perilaku menyimpang terhadap kinerja pegawai. Variabel dengan nilai koefisien jalur 3,033 bertanda

positif menunjukkan pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai berbanding lurus. Yang artinya bahwa semakin baik spiritualitas pegawai di tempat kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

4.3.8.4 Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja memediasi Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis menguji pengaruh secara langsung variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan nilai t statistik sebesar -3,354 dan angka tersebut berada pada daerah penerimaan H_a yang artinya hipotesis pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang terbukti benar. Hal ini diperkuat dengan uji signifikansi 0,000 yang artinya bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai. Variabel dengan nilai koefisien jalur -3,354 bertanda negatif (-) menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang di tempat kerja. Yang artinya bahwa semakin tinggi spiritualitas pegawai di tempat kerja maka perilaku menyimpang akan semakin menurun sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan. Kemudian akan dibahas terkait penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian serta penjelasan yang diperlukan berdasarkan fakta yang ada dengan menggunakan metode *path analysis*, hasil *standardized*

coefficientbeta dan signifikansinya. Dimana secara keseluruhan pembahasan penelitian ini membahas pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

4.4.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku menyimpang pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Nilai koefisien beta -0.609 bertanda negatif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan perilaku menyimpang memiliki hubungan yang bertolak belakang yang artinya ketika spiritualitas di tempat kerja baik maka perilaku pegawai yang menyimpang akan semakin menurun.

Hasil tersebut sesuai dengan keadaan di lapangan dimana para pegawai melaksanakan tugas dengan spirit yang tinggi seperti ketelitian, kejujuran, dan kesungguhan yang diterapkan ketika bekerjasama diadakannya pengajian setiap hari senin guna memupuk jiwa spirit pegawai untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Sehingga perilaku-perilaku pegawai yang melanggar peraturan seperti istirahat melebihi jam istirahat dan lain sebagainya sudah jarang terjadi. Karena jika pegawai melanggar peraturan maka akan berdampak pada pengurangan nilai

dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang dibagikan setiap tahunnya untuk mengevaluasi seluruh tugas pegawai dan hasilnya selama satu tahun itu.

Penelitian ini menunjukkan penerapan spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh terhadap perilaku menyimpang. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja dengan nilai mean tertinggi 4,18% yaitu pada item pertanyaan mengedepankan nilai kebenaran dan kejujuran saat bekerja dengan jawaban mayoritas responden sebanyak 23 orang atau 27% menjawab sangat setuju, sebanyak 58 orang atau 68% menjawab setuju, sebanyak 1 orang atau 1% menjawab netral, 3 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 0 orang atau 0% menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa mengedepankan nilai kebenaran dan kejujuran saat bekerja merupakan item yang sangat berpengaruh dalam pembentukan spiritualitas pegawai instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

Sedangkan jawaban responden terhadap variabel perilaku menyimpang dengan nilai mean tertinggi 2,7% yaitu pada item pertanyaan istirahat melebihi jam istirahat dengan mayoritas jawaban 9 orang atau 11% menjawab sangat tidak setuju, 55 orang atau 64% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 21% menjawab netral, 3 orang atau 3% menjawab setuju dan 0 orang atau 0% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku menyimpang yang sering terjadi pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur adalah istirahat melebihi jam istirahat.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Ivancevich (2005: 260) yang menyatakan bahwa penyebab terjadinya perilaku buruk dan menyimpang yaitu individu, pekerjaan, kelompok dan organisasi. Jadi perbaikan spirit individu pegawai di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadinya perilaku menyimpang dalam instansi tersebut.

Kehidupan dalam dunia kerja yang baik menunjukkan kepada setiap individu pegawai untuk melakukan sesuatu dengan jujur dan niat yang baik agar dapat terhindar dari perilaku-perilaku menyimpang yang banyak terjadi. Dalam firman Allah SWT disebutkan dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105:

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

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

Kata “اعْمَلُوا” yang berarti bekerjalah kamu dan kata “فَسَيَرَى اللّٰهُ” memiliki arti bahwa segala yang dikerjakan akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Maka kata tersebut mengandung makna bahwa setiap individu dianjurkan untuk bekerjadan dalam melakukan suatu pekerjaan hendaknya seseorang melaksanakan dengan semaksimal mungkin dengan sebaik-baiknya dan tidak melakukan kecurangan dan melanggar peraturan yang ada dalam instansi tersebut. Karena Allah akan melihat segala apa yang telah dikerjakandan apa yang ada dalam hati

seseorang. Sehingga jika setiap pekerjaan dilakukan dengan jujur, ikhlas dan niat karena ibadah maka setiap individu pun akan dapat menjauhi perbuatan dan perilaku yang menyimpang.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Amalia dan Yunizar (2011) yang mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi perilaku menyimpang. Untuk menghindari terjadi adanya perilaku menyimpang dalam instansi maka perlu adanya peningkatan spiritualitas pegawai dengan bekerja secara ikhlas dan niat yang baik agar pekerjaan tersebut dapat bermakna dalam kehidupan serta dapat membentuk akhlak (perilaku) pegawai yang jujur, amanah, cerdas dalam pekerjaan dan komunikasi yang baik sehingga dapat menjauhkan para pegawai dari hal-hal yang buruk.

4.4.2 Pengaruh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku menyimpang di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa variabel perilaku menyimpang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Nilai koefisien beta $-0,302$ bertanda negatif dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa perilaku menyimpang dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang bertolak belakang yang berarti ketika perilaku menyimpang pegawai di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur menurun maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Hasil tersebut sesuai dengan keadaan di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) dimana tugas yang banyak membuat para pegawai sibuk akan hal tersebut, sehingga perilaku menyimpang sudah jarang terjadi hanya sedikit perilaku yang masih terjadi seperti halnya istirahat melebihi jam istirahat. Apabila perilaku pegawai yang dilakukan setiap hari dilingkungan kerja baik maka akan berdampak pada sikap kerja pegawai yang baik dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dan sesuai dengan target yang ditentukan. Jika kinerja pegawai baik maka seorang pegawai akan mendapatkan reward dengan penambahan nilai saat evaluasi kinerja.

Penelitian ini menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap variabel perilaku menyimpang dengan nilai mean tertinggi 2,7% yaitu pada item pertanyaan istirahat melebihi jam istirahat dengan mayoritas jawaban 9 orang atau 11% menjawab sangat tidak setuju, 55 orang atau 64% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 21% menjawab netral, 3 orang atau 3% menjawab setuju dan 0 orang atau 0% menjawab sangat setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa istirahat melebihi jam istirahat saat bekerja merupakan perilaku pegawai yang menyimpang dan seringkali terjadi pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur namun saat ini perilaku tersebut sudah semakin menurun dan lebih baik.

Sedangkan jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai mean tertinggi 4,27% terdapat pada item pertanyaan bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela dengan mayoritas jawaban 25 orang atau 29%

menjawab sangat setuju, 58 orang atau 68% menjawab setuju, 2 orang atau 2% menjawab netral, 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju dan 0 orang atau 0% menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam hal perbaikan kesalahan dengan sukarela pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur sudah cukup baik karena perilaku menyimpang yang terjadi sudah semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan teori Williams (2001: 100) yang menyatakan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan perilaku tidak etis yang melanggar norma-norma instansi mengenai benar dan salah, serta membahayakan instansi itu sendiri. Sehingga perilaku tersebut harus di minimalisir agar tidak membahayakan instansi dan pegawai dalam instansi tersebut agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Wirawan (2009: 07) menyatakan bahwa faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah perilaku. Untuk itu perilaku yang baik adalah penting adanya.

Dalam islam dijelaskan bahwa perilaku yang buruk merupakan perilaku yang dihasut oleh syetan. Firman Allah SWT disebutkan dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ﴾

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam islam secara keseluruhannya, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syetan” (QS. Al Baqarah: 208)

Kata *“لَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ”* memiliki arti "janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syetan" yang mempunyai maksud bahwa setiap individu pegawai

hendaknya tidak tergoda oleh godaan syetan untuk melakukan hal-hal yang melanggar syariat dan peraturan perusahaan yang akan menyebabkan kerugian baik di dunia maupun di akhirat. Firman Allah swt dalam Al Qur'an:

﴿ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَأَنسَاهُمْ ذِكْرَ اللَّهِ أُولَئِكَ حِزْبُ الشَّيْطَانِ أَلَا إِنَّ حِزْبَ الشَّيْطَانِ هُمُ

الْحَاسِرُونَ ﴿

“Syaitan telah menguasai mereka lalu menjadikan mereka lupa mengingat Allah swt, mereka itulah golongan syetan. Ketauhilah, bahwa golongan syetan itulah golongan yang rugi” (Al Mujadalah: 19).

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa golongan yang melakukan perilaku menyimpang merupakan golongan yang terkena tipu daya syetan dan terhasut oleh langkah-langkahnya sehingga kelak ia akan merasakan kerugian baik secara individu yang berupa kinerja pegawai dalam instansi ataupun lingkungan yang berupa instansi itu sendiri. Namun, seperti yang kita ketahui menurut hasil wawancara bahwa perilaku menyimpang di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) sudah jarang terjadi dan kinerja para pegawai sudah mulai meningkat sehingga banyak prestasi-prestasi yang diperoleh pegawai dan instansi tersebut.

Penelitian diatas juga sesuai dengan penelitian Dunlop dan Lee (2004) dan Appelbaum *et.al* (2007) yang mengatakan bahwa perilaku menyimpang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perilaku-perilaku buruk pegawai yang terjadi dan melanggar aturan instansi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan selama proses bekerja. Perilaku-perilaku tersebut dapat merubah pola pikir dan motivasi setiap pegawai. Ketika seorang pegawai seringkali

melanggar peraturan baik ringan ataupun berat maka lambat laun akan membentuk pola pikir yang berbeda dan terus berusaha mencari kepuasan diri.

Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian Wen *et.al* (2016) dengan judul “*Customer mistreatment behavior and hotel employee organizational citizenship behavior The mediating role of perceived organizational support*” yang menyatakan bahwa perilaku kerja menyimpang memiliki efek negatif terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Pengaruh Langsung Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Nilai koefisien beta 0,344 bertanda positif dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah yang berarti ketika spiritualitas di tempat kerja baik maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Hal ini sesuai dengan keadaan di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur, dimana rasa ikhlas, jujur dan semangat dalam bekerja sudah meningkat sehingga hasil kerja yang didapatkan jugasemakin baik. Hal tersebut dapat dilihat melalui penilaian kinerja pegawai dan evaluasi yang dilaksanakan setiap bulan dengan hasil yang semakin meningkat, jika tugas yang dikerjakan kurang berkualitas maka seorang pegawai akan mendapat teguran

secara langsung oleh atasan yang ada disana. Untuk itu, para pegawai harus memberikan hasil kinerja yang baik, dimana setiap bulan selalu diadakan evaluasi terkait tugas-tugas yang dilaksanakan.

Penelitian ini menunjukkan penerapan spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh terhadap perilaku menyimpang. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja dengan nilai mean tertinggi 4,18% yaitu pada item pertanyaan mengedepankan nilai kebenaran dan kejujuran ketika bekerja dengan jawaban mayoritas responden sebanyak 23 orang atau 27% menjawab sangat setuju, sebanyak 58 orang atau 68% menjawab setuju, sebanyak 1 orang atau 1% menjawab netral, 3 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 0 orang atau 0% menjawab sangat tidak setuju. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa mengedepankan nilai kebenaran dan kejujuran saat bekerja merupakan item yang sangat berpengaruh dalam pembentukan spiritualitas pegawai instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur sehingga dapat berdampak pada kinerja pegawai yang baik.

Jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai mean tertinggi 4,27% terdapat pada item pertanyaan bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela dengan mayoritas jawaban 25 orang atau 29% menjawab sangat setuju, 58 orang atau 68% menjawab setuju, 2 orang atau 2% menjawab netral, 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju dan 0 orang atau 0% menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam hal perbaikan kesalahan dengan sukarela pada instansi Balai Pengkajian Teknologi

Pertanian (BPTP) Jawa Timur sudah cukup baik karena spiritualitas pegawai terutama yang berhubungan dengan individu sudah berjalan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshall (2005: 63) yang menyatakan bahwa spiritualitas merupakan salah satu unsur yang dapat membuat seseorang menjadi lebih baik dalam bekerja. Karena pada hakikatnya spiritualitas individu merupakan dasar adanya perubahan atas apa yang telah dilakukan.

Islam mengajarkan kepada setiap individu untuk melakukan sesuatu dengan ikhlas tanpa pamrih dan jujur dalam berbuat untuk mendapatkan hasil yang bermakna dan baik dalam kehidupan. Seperti firman Allah SWT disebutkan dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105:

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

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

Kata “ فَسَيَرَى اللّٰهُ ” memiliki arti Allah akan melihat segala apa yang telah seorang pegawai kerjakan. Kata tersebut berkaitan dengan spiritualitas pegawai ketika di tempat kerja, dimana setiap pegawai dianjurkan bekerja tidak hanya menggunakan tangan saja tetapi juga dengan sepenuh hati dengan niat yang tulus, karena Allah melihat seseorang berdasarkan apa yang ada didalam hatinya. Sehingga dalam melakukan pekerjaan hendaknya seorang pegawai melaksanakan

dengan semaksimal mungkin dan dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan hasil kinerja yang bagus. Karena segala sesuatu yang dilakukan dengan ikhlas dan hati yang tulus kelak ia akan mendapatkan balasan didunia dan di akhirat serta mendapatkan hasil yang lebih baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anisah dan Sugianti (2018), Sani (2017), Sani (2016), Siswanto (2018) yang mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam mengelola spiritualitas di tempat kerja perlu adanya pembangunan diri pada setiap individu dari lingkungan sekitar yang akan membentuk pribadi lebih baik sehingga dapat berdampak pada apa yang dilakukan dalam dunia kerja.

4.4.4 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Pembahasan ini bertujuan menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang di Tempat Kerja. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi spiritualitas di tempat kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan variabel perilaku menyimpang sebagai variabel

intervening pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,344 yang bertanda positif dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien beta variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang sebesar -0,609 bertanda negatif dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang. Nilai koefisien beta variabel perilaku menyimpang terhadap kinerja pegawai sebesar -0,302 dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa perilaku menyimpang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwasemakin tinggi tingkat spiritualitas pegawai di tempat kerja maka perilaku menyimpang pegawaisemakin menurun maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil uji sobel test sebesar -3,354 juga menunjukkan bahwa variabel perilaku menyimpang mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai di Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur.

Hal ini sesuai dengan keadaan instansi Balai Pengkajian teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur, dimana penerapan spiritualitas pegawai seperti pengajian rutin, spirit yang tinggi mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Adanya berbagai macam tugas membuat para pegawai fokus akan hal tersebut sehingga mendorong para pegawai untuk tetap berperilaku baik

dan tidak melanggar peraturan. Dampak dari penyimpangan perilaku pegawai yang melanggar aturan yaitu pada pengurangan nilai pada SKP yang berdampak pada tunjangan yang ada dalam peraturan pemerintah pertanian no 6 tahun 2015.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Zohar dan Marshall (2005: 63) yang menyatakan bahwa spiritualitas merupakan salah satu unsur yang dapat membuat seseorang menjadi lebih baik dalam bekerja. Spiritualitas pegawai merupakan dasar pembentukan perilaku yang baik yang akan mendorong pegawai untuk untuk lebih maksimal dalam bekerja dan menghasilkan kinerja. Wirawan (2009: 07) juga menyatakan bahwa faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah perilaku. Untuk itu perilaku yang baik dan tidak menyimpang dalam bekerja adalah penting adanya.

Dalam islam telah diajarkan kepada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu dengan niat ibadah. Dengan niat tersebut maka individu pegawai akan terhindar dari godaan syetan untuk berperilaku buruk agar tidak menyesal di kemudian hari. Seperti firman Allah SWT disebutkan dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105:

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿

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

Kata “ فَسَيَرَى اللهُ ” memiliki arti Allah akan melihat segala apa yang telah kita kerjakan. Sehingga segala yang dikerjakan didunia ini dilihat oleh Allah swt tanpa kita sadari. Untuk itu apabila spirit dan niat pegawai dalam bekerja baik maka akan membentuk perilaku pegawai yang baik pula sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Olehkarena itu, perbaikan spiritualitas merupakan suatu upaya cerdas untuk peningkatan sikap kerja karyawan sehingga terhindar dari penyimpangan di tempat kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Secara umum spiritualitas di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan spirit para pegawai dalam bekerja yang terlihat ketika penerimaan jabatan kepada pegawai dan kemudian para pegawai akan melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dengan kesibukan yang ada dapat menurunkan perilaku pegawai yang menyimpang.

Hasil penelitian dilapangan memperkuat penelitian Amalia dan Yunizar (2011) yang mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi perilaku menyimpang kemudian Dunlop dan Lee (2004) dan Appelbaum et.al (2007) yang mengatakan bahwa perilaku menyimpang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta penelitian Anisah dan Sugiati (2018), Sani (2017), Sani (2016), Siswanto (2018) yang mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal pengelolaan spiritualitas di tempat kerja perlu adanya pengembangan diri pada setiap individu dari lingkungan sekitar dan dukungan orang-orang di dalam instansi tersebut yang akan membentuk menjadi pribadi pegawai yang lebih baik sehingga dapat

berdampak pada apa yang dilakukan dalam dunia kerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data oleh peneliti pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP). Hal ini dikarenakan pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan dan keselarasan dengan organisasi menjadi dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga spiritualitas pegawai yang diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP). Hal ini juga dikarenakan pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan dan keselarasan dengan organisasi dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menjadi dominan yang dapat mengurangi perilaku menyimpang. Apabila spiritualitas pegawai semakin baik maka perilaku pegawai yang menyimpang akan menurun sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.
3. Perilaku menyimpang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan perilaku-perilaku menyimpang berupa tindakan yang tidak umum, tindakan yang anti sosial dan tindakan kriminal yang terjadi sudah

mulai menurun yang membuat para pegawai lebih fokus terhadap pekerjaan mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sehingga ketika perilaku menyimpang di instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) menurun, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.

4. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Perilaku Menyimpang di tempat kerja. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan dan keselarasan dengan organisasi menjadi dominan yang mendorong tingkat spiritualitas pegawai di tempat kerja semakin baik sehingga dapat mencegah terjadinya perilaku menyimpang dan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur, maka dikemukakan berbagai saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan yang baru yang berkaitan dengan spiritualitas di tempat kerja yang akan berdampak perilaku menyimpang yang terjadi serta terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku menyimpang, sehingga instansi harus lebih baik lagi dalam mengevaluasi cara untuk mempertahankan fasilitas yang ada dan mendukung dalam meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dengan

berbagai macam fasilitas pendukung seperti pengembangan tempat beribadah yang lebih indah, pemberian motivasi bagi pribadi pegawai yang lebih menarik, program kegiatan kebersamaan yang dapat menciptakan hubungan menjadi lebih harmonis antar sesama pegawai agar tercipta lingkungan yang “nyaman” dan mendorong pegawai untuk berperilaku baik sehingga berdampak baik pula bagi kinerja pegawai.

2. Dalam penelitian yang peneliti lakukan, masih terdapat banyak kekurangan. Karena itu peneliti berharap agar ada penyempurnaan dari penelitian ini dengan penambahan analisis selain spiritualitas di tempat kerja yang dapat menjadi faktor lain dalam menurunkan perilaku menyimpang yang banyak terjadi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disamping itu, peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber rujukan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga.
- Ahmad. 2012. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amalia, Filhaq & Yunizar. 2011. Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Anisash, Hastin & Sugiati, Tinik. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan*.
- Appelbaum, et. Al. 2007. *Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: causes, impacts, and solutions*. Emerald Group Publishing, Vol. 7.
- Arikunto. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashmos, Donde P. & Duchin, Dennis. 2000. *Spirituality at Work a Conceptualization and Measure*. *Journal of Management Inquiry*, Vol.9.
- Ashmos, Donde P. & Duchin, Dennis. 2005. *Nurturing The Spirit at Work*. *Journal of The Leadership Quarterly*, Vol. 16.
- Chirasa, Vonai & Mahapa, Mildred. 2012. *Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behavior in The Workplace*. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Science*, Vol. 3.
- Creswell, John M. 2014. *Research Design*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Dunlop, Patrick D & Lee, Kibeom. 2004. *Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: the bad apples do spoil the whole barrel* *Journal of Organizational Behavior*.
- Fattah, A. Husein. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fahmi, Abu dkk. 2014. *HRD Syariah "Teori dan Implementasi"*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghani, Muhammad Abdul. 2005. *The Spirituality In Business*. Jakarta: Penerbit Pena.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketuju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara/Ibrahim.
- Hendrawan, Sanerya. 2009. *Spiritual Management*. Bandung: Mizan.
- Ivancevich, John M dkk. 2006. *Perilaku dan manajemen Organisasi*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Indrianto, Nur & Supomo, Bambang. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2000. *Perilaku Konsumen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2005. *Perilaku Konsumen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mas'udi, Masdur F. 2006. *Korupsi, Hukum, dan Moralitas Agama*. Yogyakarta: GAMA MEDIA.
- Milliman, John. *Et.al.* 2003. *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes*. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 16.
- Narwoko, J. Dwi dan Suyanto, Bagong. 2004. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Prenada Media.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Parkison, CN. 1986. *Manajemen Efektif*. Semarang: Dahara Pres.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Rivai, Veithzal dkk. 2012. *Islamic Business and Economic Ethics*. Jakarta: Bumi aksara.
- Riduwan dkk. 2008. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P Stephen dkk. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Achmad. dkk. 2016. *Peran Workplace Spirituality sebagai moderator pengaruh Soft Total Quality Management (TQM) terhadap efektivitas organisasi. Research Report Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- _____. 2017. *The Role of Workplace Spirituality as Moderator the Effect of Soft Total Quality Management on Organization Effectiveness. International Journal of Economic Research*, Vol. 14 No 5.
- _____. 2018. *Moderation Effect of Workplace Spirituality on The Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Applied Business and Economic Research*, Vol. 16 No 2.
- Siswanto. 2018. *The Implementation of Islamic Spirituality and Islamic Social Responsibility on Islamic Banking Employes, It's Implication Towards Workplace Deviance. Management and Economic Journal*, Vol. 2 No 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2001. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Suharyadi dan Purwanto. 2013. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Supriyanto, Achmad Sani & Machfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Siahaan, Jokie M. S. 2009. *Perilaku menyimpang*. Jakarta: PT indeks.
- Schaefer, Richard T. 2012. *Sosiologi*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Supriyatno, triyo. 2009. *Humanitas-spiritual dalam pendidikan*. Malang: UIN Malang Press.

- Supriyanto, A. Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisoner dan Analisis Data)*Cetakan ke-2. Malang:UIN Malang Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, 2003.*Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Williams, Chuck. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Winarto, dan Mustika Widowati. 2013. *Nilai-nilai Spiritualitas dan Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.
- Utoyo.2011. *Melejitkan KepemimpinanDiri dengan Teori Qur'ani*. Bandung: Mizania.
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Salemba Empat.
- Wen, Ji.Et. al. 2016.*Customer Mistreatment Behavior and Hotel Employee Organizational Citizenship Behavior*.Emerald Group Publishing, Vol 7.
- Yogatama, Leo Agung & Widyarini, Nilam. 2015. Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis.*Jurnal Psikologi*,Vol42.
- Zohar, Danah & Marshall, Ian. 2005. *Spiritual Capital*. Bandung: Mizan
- <http://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2016>. di akses 10 Mei 2018
- <https://www.republika.co.id/berita/ensiklopedia-islam/hikmah/10/07/18/125244> pentingnya-unsur-spiritual-dalam-berbisnis.Diakses 26 Juli 2018
- <http://jatim.litbang.pertanian.go.id/.2018.Profil BPTP Jawa Timur>. di akses 02 November 2018

LAMPIRAN 1

Tabel Jawaban Kuesioner
Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

| No. | Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 16 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Tabel Jawaban Kuesioner

Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

| No. | Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |

Tabel Jawaban Kuesioner

Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

| No. | Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 75 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 80 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 83 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Tabel Jawaban Kuesioner

Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z)

| No. | Pernyataan | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

Tabel Jawaban Kuesioner

Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z)

| No. | Pernyataan | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 17 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 21 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 |
| 22 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 25 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 26 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 27 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 28 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 31 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 33 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 37 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 38 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 42 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 46 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 47 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 48 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 51 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |

Tabel Jawaban Kuesioner

Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Z)

| No. | Pernyataan | | | | | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 55 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 56 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 57 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 58 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 65 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 68 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 69 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 70 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 71 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 72 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 74 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 75 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 76 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 77 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 78 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 79 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 80 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 81 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 82 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 83 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 84 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 85 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |

Tabel Jawaban Kuesioner

Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Pernyataan | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Tabel Jawaban Kuesioner

Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Pernyataan | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 52 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 59 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 63 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |

Tabel Jawaban Kuesioner**Kinerja Pegawai (Y)**

| No. | Pernyataan | | | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 82 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |

LAMPIRAN 2

Uji Validitas

| Correlations | | |
|--------------|---------------------|--------|
| | | TX |
| X1 | Pearson Correlation | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X2 | Pearson Correlation | .607** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X3 | Pearson Correlation | .651** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X4 | Pearson Correlation | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X5 | Pearson Correlation | .677** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X6 | Pearson Correlation | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X7 | Pearson Correlation | .581** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X8 | Pearson Correlation | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X9 | Pearson Correlation | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X10 | Pearson Correlation | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X11 | Pearson Correlation | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X12 | Pearson Correlation | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X13 | Pearson Correlation | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X14 | Pearson Correlation | .719** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| X15 | Pearson Correlation | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

| Correlations | | |
|--------------|---------------------|--------|
| | | TZ |
| Z1 | Pearson Correlation | .359** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 85 |
| Z2 | Pearson Correlation | .373** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Z3 | Pearson Correlation | .414** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Z4 | Pearson Correlation | .241* |
| | Sig. (2-tailed) | .027 |
| | N | 85 |
| Z5 | Pearson Correlation | .333** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 85 |
| Z6 | Pearson Correlation | .362** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 85 |
| Z7 | Pearson Correlation | .520** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Z8 | Pearson Correlation | .563** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Z9 | Pearson Correlation | .516** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Z10 | Pearson Correlation | .563** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Z11 | Pearson Correlation | .628** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Z12 | Pearson Correlation | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level

UJI VALIDITAS

Correlations

| | | TY |
|----|---------------------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Y2 | Pearson Correlation | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Y3 | Pearson Correlation | .379** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Y4 | Pearson Correlation | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Y5 | Pearson Correlation | .700** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Y6 | Pearson Correlation | .665** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Y7 | Pearson Correlation | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |
| Y8 | Pearson Correlation | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 85 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

UJI RELIABILITAS**Spiritualitas di Tempat Kerja (X)****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .9028 | 15 |

Perilaku Menyimpang (Z)**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .6534 | 12 |

Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .7531 | 8 |

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Spiritualitas di Tempat Kerja | Perilaku Menyimpang | Kinerja Pegawai |
|----------------------------------|----------------|-------------------------------|---------------------|-----------------|
| N | | 85 | 85 | 85 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 58.71 | 22.95 | 33.15 |
| | Std. Deviation | 6.642 | 3.628 | 2.701 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .199 | .138 | .135 |
| | Positive | .130 | .122 | .076 |
| | Negative | -.199 | -.138 | -.135 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .381 | 1.269 | 1.242 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .999 | .080 | .091 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| ty * tx | Between Groups | (Combined) | 306.859 | 22 | 13.948 | 2.825 | .001 |
| | | Linearity | 170.911 | 1 | 170.911 | 34.612 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 135.949 | 21 | 6.474 | 1.311 | .204 |
| | Within Groups | | 306.152 | 62 | 4.938 | | |
| | Total | | 613.012 | 84 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| tz * tx | Between Groups | (Combined) | 657.721 | 22 | 29.896 | 4.137 | .000 |
| | | Linearity | 409.715 | 1 | 409.715 | 56.690 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 248.006 | 21 | 11.810 | 1.634 | .070 |
| | Within Groups | | 448.091 | 62 | 7.227 | | |
| | Total | | 1105.812 | 84 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| ty * tz | Between Groups | (Combined) | 307.735 | 15 | 20.516 | 4.637 | .000 |
| | | Linearity | 160.577 | 1 | 160.577 | 36.294 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 147.158 | 14 | 10.511 | 2.376 | .009 |
| | Within Groups | | 305.277 | 69 | 4.424 | | |
| | Total | | 613.012 | 84 | | | |

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 42.473 | 2.810 | | 15.113 | .000 |
| | Spiritualitas di Tempat Kerja | -.333 | .048 | -.609 | -6.989 | .000 |

a. Dependent Variable: Perilaku Menyimpang

2. Perilaku Menyimpang Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 41.900 | 1.631 | | 25.685 | .000 |
| | Perilaku Menyimpang | -.381 | .070 | -.512 | -5.428 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.545 | 2.240 | | 9.173 | .000 |
| | Spiritualitas di Tempat Kerja | .215 | .038 | .528 | 5.665 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Menyimpang

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 30.111 | 4.187 | | 7.192 | .000 |
| | Spiritualitas di Tempat Kerja | .140 | .046 | .344 | 3.033 | .003 |
| | Perilaku Menyimpang | -.225 | .084 | -.302 | -2.668 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i. Penilaian dilakukan berdasarkan skala 1 s/d 5 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 5 = Sangat setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Netral (N)
 - 2 = Tidak setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

DAFTAR PERNYATAAN












| No. | Pernyataan Spiritualitas di Tempat Kerja | Nilai | | | | |
|---|--|-------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pernyataan berikut: | | | | | | |
| 1. | Saya merasa nyaman dalam pekerjaan ini | | | | | |
| 2. | Saya mengartikan pekerjaan sebagai bagian penting dalam hidup, tidak hanya sekedar untuk mencari uang | | | | | |
| 3. | Saya dapat memahami makna pribadi yang diberikan oleh pekerjaan | | | | | |
| 4. | Saya hadir tidak hanya sekedar untuk absen, tetapi untuk menikmati pekerjaan ini | | | | | |
| 5. | Saya merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan | | | | | |
| 6. | Saya merasa saling memiliki dengan komunitas | | | | | |
| 7. | Saya percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain | | | | | |
| 8. | Saya merasa bahwa kami adalah keluarga | | | | | |
| 9. | Saya merasa bahwa komunitas menjalankan nilai-nilai positif yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai pribadi | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 10. | Saya merasa bebas dalam berpendapat | | | | | |
| 11. | Saya merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada seluruh karyawan | | | | | |
| 12. | Saya selalu mengedepankan nilai-nilai kebenaran dan kejujuran ketika bekerja | | | | | |
| 13. | Saya merasa perusahaan mampu menginspirasi para karyawan untuk melakukan yang terbaik | | | | | |
| 14. | Saya merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi | | | | | |
| 15. | Saya merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kehidupan spiritual karyawan | | | | | |
| Pernyataan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja | | | | | | |
| 1. | Saya sering datang terlambat | | | | | |
| 2. | Terkadang saya istirahat melebihi jam istirahat | | | | | |
| 3. | Terkadang saya keluar saat jam kerja tanpa izin | | | | | |
| 4. | Saya pernah menipiskan absen kehadiran dan kepulangan | | | | | |
| 5. | Saya melalaikan hasil kerja saya | | | | | |
| 6. | Saya terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 7. | Saya pernah berkata kasar dan tidak sopan | | | | | |
| 8. | Saya sering berpikir keluar dari pekerjaan | | | | | |
| 9. | Saya pernah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi | | | | | |
| 10. | Saya pernah menggunakan hak milik orang lain tanpa seizin pemiliknya | | | | | |
| 11. | Saya mungkin mencari pekerjaan lain secara aktif | | | | | |
| 12. | Saya mungkin mencari pekerjaan lain tahun depan | | | | | |

| Pernyataan Kinerja Pegawai | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 13. | Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan | | | | | |
| 14. | Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela | | | | | |
| 15. | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian tinggi | | | | | |
| 16. | Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan | | | | | |
| 17. | Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan | | | | | |
| 18. | Saya dapat memahami pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan | | | | | |
| 19. | Saya selalu berusaha untuk mengedepankan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi | | | | | |
| 20. | Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan | | | | | |

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nilna Elmawati Falabiba
 NIM/Jurusan : 14510109/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Perilaku Menyimpang di tempat Kerja Pada Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur

| No | Tanggal | Materi Konsultasi | Tanda Tangan Pembimbing |
|----|-------------------|----------------------------|---|
| 1 | 14 Mei 2018 | Konsultasi Judul dan Bab I | 1.  |
| 2 | 20 Juni 2018 | Revisi Bab I | 2.  |
| 3 | 05 Juli 2018 | Revisi Bab I | 3.  |
| 4 | 27 Juli 2018 | Konsultasi Bab II dan III | 4.  |
| 5 | 07 Agustus 2018 | Revisi Bab II dan III | 5.  |
| 6 | 22 Agustus 2018 | Acc Proposal | 6.  |
| 7 | 12 September 2018 | Seminar Proposal | 7.  |
| 8 | 09 November 2018 | Konsultasi Bab I-V | 8.  |
| 9 | 16 Desember 2018 | Revisi Bab I-V | 9.  |
| 10 | 10 Januari 2019 | Revisi Bab I-V | 10.  |
| 11 | 20 Maret 2019 | Acc Keseluruhan | 11.  |

Malang, 20 Maret 2019

Mengetahui:
 Ketua Jurusan Manajemen

 Dr. Agus Sucipto, M.M.
 NIP. 19670816 200312 1 001





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nilna Elmawati Falabiba
NIM : 14510109
Handphone : 082122771404
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : Nilnaelnzfalabiba@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Menyimpang Pada Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|------------------|------------------|-------------|---------------|
| 21% | 21% | 3% | 5% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Mei 2019
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
19761210 200912 2 001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Nilna Elmawati Falabiba
Tempat, tanggal lahir : Ngawi, 05 Desember 1995
Alamat Asal : Jl. Mantingan-Sine Km. 02, Kedungharjo,
Mantingan, Ngawi
Alamat Asrama : Jl. Kolonel Sugiono gang. 3b. No. 103,
Mergosono, Kedungkandang, Malang (PPSS Nurul
Huda)
Telepon : 082122771404
E-mail : nilnaelnzfalabiba@gmail.com

Pendidikan Formal

2000 – 2002 : TK RA Perwanida
2002 – 2008 : MI Ma'arif
2008 – 2013 : KMI Pondok Modern Darussalam Gontor Putri I
2014 – 2018 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2008 – 2013 : Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 1
2014 – 2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2016 : English Language Center (ELC) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
2015 – 2019 : Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul
Huda Mergosono

Pengalaman Organisasi

- Wakil Ketua Asrama di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 1
- Bagian Keputrian Asrama di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 1

- OPPM (Organisasi Pelajar Pondok Modern) Bagian Pertamanan
- OPPM (Organisasi Pelajar Pondok Modern) Sekretaris Bagian Pertamanan
- Ankukung Koordinator Pondok Pesantren Ibadurrohman Ngegong, Blitar
- Ketua tim Ekspedisi Pendidikan dan Orientasi Santri Pondok Pesantren Ibadurrohman Ngegong, Blitar
- JDFI MSAU UIN Maulana Malik Ibrahim MALANG (Devisi Kaligrafi)
- Bendahara Pos Kesehatan Pesantren Salafiyah Nurul Huda Mergosono, Malang
- Wakil Ketua Panitia “Pesantren Ramadhan 2018” Pondok Pesantren Salafiyah Nurul Huda Mergosono
- Bagian Humas Pengurus Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Nurul Huda Mergosono, Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Pengabdian di Pondok Pesantren Ibadurrohman Ngegong, Blitar
- Wali Kelas III KMI Pondok Pesantren Ibadurrohman Ngegong, Blitar
- Pelatihan Pengajaran PAUD di Tulungagung
- KMD (Kursus Mahir Tingkat Dasar)
- Peserta seminar nasional kewirausahaan “*Psycho-Business*” Universitas Brawijaya 2014
- Peserta Training “*Character Building*”, Fakultas Ekonomi, UIN Malang Tahun 2014
- Peserta “*Java Overland Studentpreneur Competition*” Universitas Negeri Malang tahun 2014
- Peserta “Tantangan Akuntan Muda Menghadapi MEA” di UIN Maliki Malang Tahun 2015
- Peserta “*Motivator Training*” oleh Johan Yan di Universitas Negeri Malang tahun 2015
- Wisudawati Tahfidz “*Qami’ Tughyan*” Mabna Ummu salamah, Ma’had Sunan Ampel Al Aly tahun 2015

- Panitia “Pemeriksaan THT” di TK Muslimat NU 07 Mergosono-Malang 2017
- Pengisi “Pesantren Ramadhan” di MTS Darussholihin Kota Lama Malang 2019

Malang, 21 Mei 2019

Nilna Elmawati Falabiba

