PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KABUPATEN TULUNGAGUNG

SKRIPSI



Oleh PUTRI MUHTARISA SAHDA KAMILA NIM : 200501110235

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024

PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KABUPATEN TULUNGAGUNG

SKRIPSI

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



Oleh PUTRI MUHTARISA SAHDA KAMILA NIM : 200501110235

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KABUPATEN TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Oleh

Putri Muhtarisa Sahda Kamila

NIM: 200501110235

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Juni 2024 **Dosen Pembimbing,**



<u>Setiani, M.M.</u> NIP.199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KABUPATEN TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Oleh

PUTRI MUHTARISA SAHDA KAMILA

NIM: 200501110235

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M.

NIP. 199311292020121005

2 Anggota Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M.

NIP. 199009182018012002





Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Putri Muhtarisa Sahda Kamila

NIM

: 200501110235

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 SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KABUPATEN TULUNGAGUNG adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

> Malang, 15 Juni 2024 Hormat saya,

Putri Muhtarisa Sahda Kamila NIM: 200501110235

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, Tuhan Semesta Alam, yang telah memberi saya rahmat dan karunia selama perjalanan panjang untuk menulis skripsi ini. Saya ingin mempersembahkan skripsi ini kepada:

Orang tua saya, Ayah dan Ibu

Skripsi ini saya berikan sepenuhnya kepada dua orang yang paling penting dalam hidup saya. Merekalah yang membuat segalanya menjadi mungkin bagi saya untuk menyelesaikannya. Saya ingin mengucapkan terima kasih atas nasihat yang diberikan terus – menerus, pengorbanan, dan doa yang baik.

Keluarga dan teman – teman

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada kakak kandung dan kakak ipar saya yang telah memberi saya semangat, dukungan, bantuan, dan inspirasi untuk menulis skripsi ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada teman – teman seperjuangan saya atas kehadiran, doa, dan semangat kalian yang berharga dalam setiap langkah yang saya lalui.

Terimakasih juga kepada dosen pembimbing saya, Ibu Setiani, M.M., yang senantiasa memberikan dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi kita semua. Dan semoga segala usaha yang telah kita lakukan menjadi amal jariyah. Aamiin.

Dan yang terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri yang mampu bertahan dan berjuang hingga titik ini. Terus semangat, perjuangan masih tetap berlanjut. *You can do it.*

HALAMAN MOTTO

قد يمر الإنسان بالكثير من الصعاب والتحديات في حياته، ولكنه يجب أن يظل قويا وثابتا فيما يؤمن به "Seseorang mungkin menghadapi banyak kesulitan dan tantangan dalam hidupnya, tetapi ia harus tetap kuat dan teguh pada apa yang ia percayai".

"Don't compare yourself to others, but compare yourself to who you were yesterday" -Kang Taehyun, TXT-

"Jangan rendah diri dengan kawan – kawan yang sudah lebih dulu bersinar seperti langit yang lapang membentang. Dunia masih cukup menampung banyak bintang.

Menanti kamu yang punya keberanian"

-Najwa Shihab-

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah – Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung".

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

- 1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 4. Ibu Setiani, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, ilmu, dukungan, dan saran selama proses penulisan skripsi.
- 5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 6. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung beserta seluruh pegawai.
- 7. Ayah dan ibu yang senantiasa selalu memberikan do'a dan dukungan hingga skripsi ini selesai.
- 8. Kakak kandung, kakak ipar, keponakan, dan keluarga penulis semuanya yang selalu memberikan keceriaan dan mendukung segala sesuatu yang penulis lakukan.
- 9. Silfia Ratih, Vensky Carolline, Febian Asdyani, dan Annisaus Zahro yang sudah penulis anggap sebagai keluarga di kota perantauan ini.

10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2020 (D'legiun) yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bermanfaat untuk memperbaikinya dan semoga senantiasa menjadi ilmu yang bermanfaat. Aamiin.

Malang, 15 Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAANHALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTRAKBAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	
1.2 Rumusan Masalah	
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	
2.2 Kajian Teori	14
2.2.1 Spiritualitas Tempat Kerja	14
2.2.1.1 Definisi Spiritualitas Tempat Kerja	14
2.2.1.2 Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja	15
2.2.1.3 Indikator Spiritualitas Tempat Kerja	16
2.2.1.4 Spiritualitas Tempat Kerja menurut Perspektif Islam	16
2.2.2 Disiplin Kerja17	
2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	17
2.2.2.2 Macam - Macam Disiplin Kerja	18
2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.2.2.4 Disiplin Kerja menurut Perspektif Islam	19
2.2.3Motivasi Kerja19	
2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	19
2.2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	20
2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	20
2.2.3.4 Motivasi Kerja menurut Perspektif Islam	
2.2.4 Kineria Pegawai	

2.2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai22	2
2.2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai)
2.2.4.3 Kinerja Pegawai menurut Perspektif Islam23)
2.3 Hubungan Antar Variabel	4
2.3.1 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai24	
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	
2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Spiritualitas Tempat	
Kerja terhadap Kinerja Pegawai25	
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Disiplin Kerja	
terhadap Kinerja Pegawai26	5
2.4 Kerangka Konseptual	6
2.5 Hipotesis	7
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	3
3.1 Jenis Penelitian	3
3.2 Lokasi Penelitian	3
3.3 Populasi dan Sampel	3
3.3.1 Populasi	8
3.3.2 Sampel	9
3.4 Teknik Pengambilan Sampel)
3.5 Data dan Jenis Data)
3.6 Teknik Pengumpulan30)
3.7 Definisi Operasional Variabel)
3.7.1Variabel Independen (X)	0
3.7.2 Variabel Dependen (Y)	1
3.7.3 Variabel Intervening (Z)	1
3.8 Skala Pengukuran	ļ
3.9 Analisis Data	ļ
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN. 38 4.1 Hasil Penelitian 38	
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	3
4.1.2 Motto, Visi, dan Misi	3
4.1.3 Struktur Organisasi	9
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	9
4.2.1 Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	0

4.2.2 Disiplin Kerja (X2)	42
4.2.3 Motivasi Kerja (Z)	43
4.2.4 Kinerja Pegawai (Y)	45
4.3 Uji Partial Least Square (PLS)	47
4.3.1 Outer Model	47
4.3.1.1 Validitas Konvergen dan Reliabilitas	47
4.3.1.2 Validitas Diskriminan	50
4.3.2 Inner Model (Evaluasi Model Struktural)	51
4.3.2.1 Uji Multikolinier	51
4.3.2.2 Uji Hipotesis	52
4.4 Pembahasan	54
4.4.1 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	54
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	56
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	57
4.4.4 Pengaruh Spiritualitas tempat kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui	
Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi	58
4.4.5 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja	
sebagai variabel mediasi	59
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN - LAMPIRAN	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DLH Tulungagung	39
Gambar 4.3 Hasil PLS Algorithm	47
Gambar 4.4 Hasil Bootstrapping	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 2.2 Alternatif Skala Pengukuran	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel X1	40
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel X2	42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Z	43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Y	45
Tabel 4.5 Hasil Variabel Spiritualitas Tempat Kerja	48
Tabel 4.6 Hasil Variabel Disiplin Kerja	48
Tabel 4.7 Hasil Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel 4.8 Hasil Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.9 Cross Loading	50
Tabel 4.10 Variance Inflated Factor	51
Tabel 4.11 Uji Hipotesis	52
Tabel 4.12 Uji Hipotesis Mediasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti	69
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	73
Lampiran 4 Jurnal Bimbingan	74
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi	76
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian	78
Lampiran 7 Dokumentasi	82

ABSTRAK

Putri Muhtarisa Sahda Kamila. 2024, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Spiritualitas Tempat

Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pegawai Dinas Lingkungan

Hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung".

Pembimbing: Setiani, M.M.

Kata Kunci : Spiritualitas Tempat Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendorong keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan, maka perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang berpengalaman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk menguji dan menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan peran motivasi kerja dalam memediasi spiritualitas tempat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan populasi seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan metode Non Probability Sampling untuk 98 pegawai. Dalam penelitian ini, Spiritualitas Tempat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah variabel independent. Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel dependen. Motivasi Kerja (Z) berfungsi sebagai variabel mediasi. SmartPLS versi 4.0 adalah alat analisis yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung, disiplin kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung. Motivasi kerja juga dapat memediasi hubungan antara kinerja pegawai dan spiritualitas tempat kerja. Selain itu, motivasi kerja juga dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung.

ABSTRACT

Putri Muhtarisa Sahda Kamila. 2024, THESIS. Tittle: "The Influence of Workplace

Spirituality and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable for Tulungagung Regency

Environmental Service (DLH) Employees".

Advisor : Setiani, M.M.

Keywords: Workplace Spirituality, Work Discipline, Work Motivation, Employee

Performance

Because human resources play an important role in driving the success of an organization or company, companies or organizations must have experienced employees. The purpose of this study is to test and analyze the effect of workplace spirituality on employee performance, work discipline on employee performance, work motivation on employee performance, and the role of work motivation in mediating workplace spirituality and work discipline on employee performance.

This study uses a quantitative method involving a population of all employees of the Tulungagung Regency Environmental Service. The data collection method is a questionnaire. Sampling using Non Probability Sampling method for 98 employees. In this study, workplace spirituality (X1) and work discipline (X2) are independent variables. Employee performance (Y) is the dependent variable. Work motivation (Z) serves as a mediating variable. SmartPLS version 4.0 is the analytical tool used to process data in this study.

The results showed that workplace spirituality did not significantly affect employee performance at the Tulungagung Environmental Agency, work discipline also did not significantly affect employee performance at the Tulungagung Environmental Agency. Furthermore, work motivation has an effect on employee performance at the Tulung Environmental Agency.

مستخلص البحث

فتري مو هتريسا سهدا كاملة. ،2024 البحث الجامعي. العنوان: " تأثير الروحانية في مكان العمل والانضباط في العمل على أداء الموظفين مع تحفيز العمل كمتغير وسيط لموظفي الخدمة البيئية في محافظة تولونجاجونجتونج المشرف: سيتياني

الكلمات الرئيسية: روحانية مكان العمل، الانضباط في العمل، الانضباط في العمل، تحفيز العمل، أداء الموظفين

نظرًا لأن الموارد البشرية تلعب دورًا مهمًا في دفع عجلة نجاح المؤسسة أو الشركة، يجب أن يكون لدى الشركات أو المؤسسات موظفين ذوي خبرة. والغرض من هذه الدراسة هو اختبار وتحليل تأثير الروحانية في مكان العمل على أداء الموظفين، ودوافع العمل على أداء الموظفين، مكان العمل على أداء الموظفين، ودوافع العمل على أداء الموظفين. ودور دوافع العمل على أداء الموظفين

وقد أظهرت النتائج أن الروحانية في مكان العمل لا تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في خدمة تولونجاجونج البيئية، علاوة البيئية، كما أن الانضباط في العمل لا يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في خدمة تولونجاجونج البيئية. علاوة على أداء الموظفين في وكالة تولونغاغونغ البيئية

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial dan cenderung hidup bermasyarakat setiap saat. Manusia tidak lepas dari kehidupan berorganisasi dalam kehidupan sehari — harinya. Hal ini terbukti baik dalam kehidupan keluarga maupun dalam organisasi sosial. Proses kegiatan organisasi suatu perusahaan pasti akan menghadapi rintangan untuk mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya peningkatan sumber daya manusia di perusahaan dan organisasi. Banyak yang mengalami kemunduran bahkan gagal dalam mencapai tujuan perusahaan dikarenakan masalah peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap aspek operasi perusahaan karena mereka adalah faktor utama dalam menggerakkan sumber daya lainnya (Hasibuan, 2005: 27).

Dalam upaya perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, pegawai atau sumber daya manusia perusahaan tersebut harus diperiksa dan dievaluasi dengan benar. Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia ini adalah untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam kinerja pegawai, sehingga kinerja perusahaan tetap optimal. Kinerja yang baik secara teoritis dapat meningkatkan karir pegawai dan perusahaan secara signifikan (Siahan dkk, 2016). Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan melibatkan tenaga kerja yang terorganisir untuk memaksimalkan kinerjanya.

Kinerja hakikatnya menyangkut sikap mental dan perilaku yang selalu ada. Yang mana mereka selalu beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada saat ini harus berkualitas lebih tinggi daripada pelaksanaan pekerjaan – pekerjaan sebelumnya. Istilahnya adalah kita tidak boleh mambandingkan diri kita atau hal yang kita lakukan itu dengan apa yang dilakukan orang lain. Namun kita harus selalu beranggapan bahwa hal yang kita lakukan saat ini

harus lebih baik daripada hal yang kita lakukan di masa lalu. Keberhasilan suatu perusahaan baik swasta maupun pemerintah sangat tergantung pada kinerja perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan tentunya tergantung pada kinerja pegawainya sendiri.

Kinerja pegawai tentunya akan tercapai apabila semua elemen dalam organisasi tercapai serta terintegrasi dengan baik dan mampu melakukan bagiannya. Disamping itu, untuk mencapai kinerja pegawai tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia ini memegang peranan yang sangatlah penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pegawai akan senantiasa bekerja secara efisien dan efektif untuk menghasilkan karya. Pegawai adalah aset perusahaan yang paling penting dan memiliki peran untuk dimainkan. Setiap perusahaan harus mengejar tujuan dalam melakukan kinerja kegiatannya. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama perencanaan personel yang pada dasarnya fokus pada langkah yang diserahkan kepada manajemen.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai saat melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Memotivasi anggota staf dan menjaga disiplin kerja adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja. Disiplin dianggap sebagai kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan, sedangkan motivasi dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja). Menurut Hasibuan (2012), disiplin kerja adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan. (Pangastuti dkk, 2020).

Menurut sudut pandang yang berbeda, meningkatkan motivasi pegawai di tempat kerja adalah taktik yang berguna untuk meningkatkan output (Candradewi & Dewi, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan faktor kedisiplinan dapat berdampak pada kualitas kinerja pegawai.

Selain itu ada juga salah satu faktor yang secara empiris dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu nilai spiritualitas di tempat kerja. Milliman dkk (1999) menyatakan bahwa nilai spiritualitas berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan pribadi. Sedangkan menurut Gani dkk. (2013), spiritualitas kerja ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja.

Kinerja pegawai ini dapat berjalan dengan baik apabila pegawainya sendiri bisa disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan berdampak penting terhadap perusahaan secara langsung dan tidak langsung, serta peningkatan disiplin kerja juga akan berdampak positif pada kompensasi yang diterima. Ketidakdisiplinan di antara para pegawai akan mempengaruhi kegiatan operasional dan hasil kerja perusahaan.

Disiplin kerja merupakan komponen yang paling penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2012). Hal ini dikarenakan tingkat disiplin pegawai sebanding dengan tingkat keberhasilan mereka dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja. Jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dan jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan, yang mana hal tersebut menunjukkan tingkat keberhasilan dari kedisiplinan kerja. Menurut Agustini (2019:81), disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Sinambela dalam Taufik dan Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku

dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Salah satu tujuan utama penerapan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan tetap beroperasi sesuai dengan tujuan dan visi misi perusahaan ke depannya. Dari penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah apa yang harus dilakukan oleh setiap pegawai untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Untuk mencapai tingkat kinerja perusahaan yang maksimal, motivasi harus diberikan kepada pegawai sebagai cara untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. (Sutrisno 2010:109) dalam (Arief 2018:133) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Sedangkan menurut Sunyoto (2018), motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong semangat kerja seseorang dan mendorong mereka untuk menggunakan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangatlah penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk bekerja memenuhi kebutuhan mereka yang beraneka ragam, yang meliputi tuntutan sosial, politik, ekonomi, dan tuntutan lainnya.

Jika perusahaan memberikan motivasi yang kuat kepada pegawainya, hal tersebut akan memengaruhi kinerja mereka dan membuat mereka berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang kuat kepada pegawainya, mereka akan kehilangan semangat kerja, mudah menyerah, dan menghadapi kesulitan untuk menyelesaikan tugas mereka (Wijaya & Supriyanto, 2019).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah (2017), menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda dikemukakan oleh Naga (2012)

yang mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan langsung antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja pegawai.

Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai (Razak dkk, 2018). Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Ilham dkk, 2020).

Namun, Sugiono dan Vitaloka (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan atau positif terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini didukung oleh Kurniawan (2019), yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tesebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan seorang pegawai tidak selalu memungkinkan mereka untuk memberikan hasil kinerja yang optimal untuk perusahaan.

Menurut penelitian Garaika (2020), kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Selain itu, Nurcahyani dan Adnyani (2016) mencatat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Temuan yang kontras dalam penelitian Razak, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak banyak dipengaruhi oleh motivasi. Ilham (2020) memandang motivasi sebagai komponen intervening yang tidak dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, terlepas dari perbedaan temuan penelitian.

Berdasarkan wawancara salah satu pegawai, fenomena yang masih terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung adalah adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Meskipun tingkat keterlambatan ini telah berkurang, kedisiplinan pegawai masih belum optimal. Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin yang tegas. Ketika pemimpin tidak mendisiplinkan pegawai mereka, fenomena ini dapat terjadi.

Selain itu, kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung juga mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja mereka, baik secara individu maupun berkelompok. Sehingga didasarkan pada uraian fenomena dan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan dan ketidak konsistenan temuan penelitian, hal ini menjadi alasan dan dorongan peneliti untuk menyelidiki dan menentukan pengaruh spiritualitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung.

Dinas Lingkungan Hidup adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Lingkungan Hidup yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung beralamat di Jalan Sultan Ageng III No. 7, Dusun Kedungsingkal, Ketanon, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Dinas Lingkungan Hidup ini memiliki visi untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan dalam pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup di Kabupaten Tulungagung.

1.2 Rumusan Masalah

- 1. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai?
- 2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
- 3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
- 4. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai?
- 5. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerjapegawai.

- 3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai.
- 5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menghasilkan wawasan dan pengetahuan dengan meningkatnya pengetahuan tentang masalah kinerja pegawai. Serta dapat melatih dalam menerapkan ilmu akademis pada kehidupan nyata dan mampu melaksanakan hal yang berasal dari materi maupun teori yang sudah dipelajari pada saat menjalani masa kuliah.

2. Bagi lembaga

Diharapkan dapat membantu untuk mengetahui tentang masalah yang sedang di kaji.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian – penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, spiritualitas tempat kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk menemukan analogi dan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Hal ini juga membantu peneliti memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitasnya. Dalam bagian ini, peneliti mencamtumkan temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan dilakukan, kemudian membuat ringkasan dari temuan tersebut, baik yang telah dipublikasikan atau belum. Menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang dikaji:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan	Variabel	Metode	Hasil
	Judul Penelitian		Penelitian	Penelitian
1.	Pangastuti dkk., (2020) "The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance"	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dan kompensasi juga secara survei sama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Saputra, I Made Padang Edy dkk (2021) "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif.	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasidan kepuasan kerja secara survey sama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.	Heriyanto, Agustinus Yanuar Budhhi (2020) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai"	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (Normal probability plot). Penelitian dilakukan dengan menyebar kuensioner, sedang metode penelitian dengan menggunakan Simple Random Sampling.	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompensasidan motivasi kerja secara survey sama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Sitopu, Yoel Brando dkk (2021) "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance"	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Metode kuantitatif dengan regresi linier berganda.	Hasil penelitian secara parsial menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Razak, Abdul dkk (2018) "Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar"	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket dan literaturbelajar. Alat analisis yang digunakan dengan bantuan SPSS.	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun keduanya memberikandampak positif pada kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruhyang paling besar terhadap kinerja pegawai.
6.	Kurniawan, Harrydan Heryanto (2019) "Effect of Work Discipline and Work Environmenton Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth, and Sport of Padang District"	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) Motivasi Kerja(Z)	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar penelitian variabel melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

7.	Hidayat, Rahmat (2020) "The Influence Of Compensation, Work Discipline, And Achievement Motivation On Employee Performance"	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Ilham, dkk (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi"	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)Motivasi (Z)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan datayang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian diuji menggunakan analisis jalur.	Dari hasil penelitian menghasilkan beberapa temuan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerjadan kompensasi dengan kinerja pegawai.
9.	Nurcahyani, Ni Made dan Dewi Andyani (2016) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)Kepuasan Kerja (Z)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analysis jalur (Path Analysis).	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

10.	Kurniawan, Jefta Andika dan M. Tony Nawawi (2020) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi KantorPusat di Cirebon"	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi,dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Aromega, Tanod Nanda dkk (2019) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di YutaHotel Manado"	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif denganregresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnyadisiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
12.	Aulia, Vidia dan Trianasari (2021) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina"	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif kausal.	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	Garaika (2020) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja"	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja (Z)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dalam menjelaskan pengaruh antar variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

14.	Sukidi Dan Farid Wajdi (2016) "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Pengumpulan data menggunakan metode angket.	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwajalur langsung kepuasan kerja berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai.
15.	Sugiono, Edi dan Dewi Sintia Vitaloka (2019) "Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover IntentionOn Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Epson Indonesia, Jakarta"	Stress Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Turnover Intention (X3) Kinerja Pegawai (Y)Kepuasan Kerja (Z)	Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif analisis deskriptif dan inferensial dengan Structural Equation Model (SEM) difasilitasi oleh perangkat lunak AMOS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, disiplin kerja, dan turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan. Stres kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan turnover intention mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan stres kerja, disiplin kerja, dan turnover intention terhadap kinerja pegawai.

16.	Naga, Tjoe, Fie, Tjia, Logahan, Jerry M. (2012) "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai CV Mum Indonesia"	Lingkungan Kerja (X1) Pemberian Kompensasi (X2) Kinerja (Y)	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, Pearson Regresi, dan Regresi Berganda. Data diperoleh dari kinerja pegawai dengan melengkapi kuesioner dengan menggunakan skala likert yang berguna untuk menentukan tingkat pertanyaan ketidaksepakatan pada kuesioner.	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di CV Mum Indonesia; namun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 33.6%.
17.	Sa'adah, Kidnafis. (2017) "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)"	Spiritualitas Kerja (X1) Pemberdayaa n Pegawai (X2) Kinerja Pegawai (Y) Motivasi Kerja (Z)	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi spiritualitas kerja pegawai terhadap kinerja mereka di tempat kerja dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Spiritualitas Tempat Kerja

2.2.1.1 Definisi Spiritualitas Tempat Kerja

Menurut Robbins (2008) spiritualitas tempat kerja adalah jenis kesadaran manusia yang memiliki kehidupan batin yang ditumbuhkan oleh pekerjaan penting yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa. Mereka mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, mereka memiliki hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, dan mereka menjadi bagian dari sebuah komunitas ataupun organisasi. Nilai spiritualitas di tempat kerja adalah bagian dari budaya organisasi yang dapat membuat setiap pekerja memiliki pengalaman yang luar biasa saat bekerja. Nilai ini dapat membuat mereka berhubungan satu sama lain dan membuat mereka merasa lengkap dan bahagia. Spiritualitas di tempat kerja dapat membantu organisasi dan setiap pekerja menjadi lebih baik (Nurtjahjanti, 2010) dalam (Khan, 2019).

Sedangkan menurut Ashmos dan Duchon (2000), spiritualitas di tempat kerja adalah pemahaman diri seseorang sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan perlindungan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman yang memberinya rasa tujuan dan arti dalam pekerjaannya, dan mengalami hubungan dengan orang lain dan organisasi di tempat kerja.

Maslow (dalam Schultz, 1991) menggambarkan spiritualitas kerja sebagai tahap aktualisasi diri. Dimana seseorang memiliki banyak potensi seperti kreativitas, intuisi, kebahagiaan, sukacita, kasih, kedamaian, toleransi, kerendahan hati, dan tujuan hidup yang jelas. Bahkan menurut Maslow (dalam Schultz, 1991), pengalaman spiritual dalam dunia kerja telah melampaui hierarki kebutuhan manusia.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat dikatakan bahwa terdapat berbagai dampak positif yang bisa diambil dari spiritualitas tempat kerja untuk organisasi. Spiritualitas kerja juga bukanlah sesuatu yang pasif, melainkan suatu proses aktif seseorang dalam mencari makna dan tujuan hidup.

2.2.1.2 Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja

Menurut Ashmos dan Duchon (2000), spiritualitas kerja terdiri dari tiga aspek atau dimensi. Berikut adalah penjelasan dari masing – masing dimensi, antara lain :

a. Inner Life

Inner Life atau yang bisa juga dikenal sebagai "kehidupan batin" adalah jenis spiritualitas yang memungkinkan ekspresi sesuatu yang ada dalam diri kita melalui perasaan, kekuatan yang berasal dari dalam, dan dengan mengetahui kedalaman diri kita dan apa yang kita anggap suci. Atau bisa juga disebut dengan suatu hakikat kehidupan yang telah dirasakan dalam diri seseorang tersebut.

b. Meaningful Work

Meaningful Work atau pekerjaan yang bermakna berkaitan dengan sejauh mana seorang individu berusaha mencapai sesuatu yang lebih penting dalam pekerjaannya untuk menemukan makna atau tujuan dalam hidupnya, memenuhi kebutuhan mereka, dan memberikan kontribusi serta manfaat bagi orang lain.

c. Belonging to the Community

Bagaimana seorang pegawai berhubungan dengan rekan kerjanya adalah bagian dari *belonging to the community*. Yang mana hal tersebut melibatkan hubungan yang kuat dengan orang lain. Diakui bahwa tempat kerja memiliki suatu jenis komunitas tertentu. Perasaan menjadi bagian dari komunitas tersebut adalah bagian penting pegawai dari adanya suatu pertumbuhan spiritual.

2.2.1.3 Indikator Spiritualitas Tempat Kerja

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003), berdasarkan aspek — aspek dan dimensi spiritualitas tempat kerja yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diketahui indikator dari spiritualitas tempat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Meaningful Work merupakan perasaan bermakna di tempat kerja dan menciptakan makna pekerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dan merupakan nilai atau tujuan pekerjaan yang dinilai berdasarkan standar atau cita – cita individu (Steger, Dik, and Duffy, 2012).
- b. *Sense of Community* merupakan suatu ikatan emosional di antara anggota komunitas yang memungkinkan mereka berbagi dan memenuhi kebutuhan mereka. *Sense of Community* ini mengacu pada perasaan yang mengaitkan setiap orang dalam kelompok kolektif dengan perasaan kebersamaan, ketergantungan, dan komitmen antara satu dengan lainnya (Wibowo dkk, 2017).
- c. *Allignment with Organizational Value* didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki perasaan bahwa nilai nilai organisasi sesuai dengan prinsip dan keyakinan mereka sendiri. Hal tersebut seperti dia merasa bahwa organisasi peduli pada kaum yang kesusahan dan juga terlindas, serta merasa bahwa organisasinya memberikan perhatian terhadap seluruh pegawai.

2.2.1.4 Spiritualitas Tempat Kerja menurut Perspektif Islam

Dalam dunia kerja tentunya dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai, sehingga hal tersebut akan dapat membantu pekerja untuk senantiasa bekerja dengan tenang. Sudah seharusnya perusahaan memberikan atau memfasilitasi pegawai tempat kerja dengan lingkungan yang membuat mereka merasa nyaman dan tenang saat bekerja. Dalam QS. Al – Mujadalah : 11 yang berbunyi :

يَّأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوۤ اْ إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُواْ فِى ٱلْمَجَٰلِسِ فَٱفْسَحُواْ يَفْسَحِ ٱللَّهُ لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرْفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمْ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلْعِلْمَ دَرَجُتِ ۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai orang — orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang — lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang — orang yang beriman di antaramu dan orang — orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al — Mujadalah: 11).

Dalam surat tersebut juga dijelaskan apabila seseorang mampu berlapang dada hatinya serta melakukan tugas - tugas mereka dengan tenang, maka Allah SWT akan mengankat derajat mereka.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam diri pegawai, yang dapat membuat mereka menyesuaikan diri dengan peraturan dan nilai kerja serta perilaku yang tinggi. Pada dasarnya, disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, misalnya dengan menghindari tindakan yang tidak pantas dan mendukung aturan yang telah dibuat.

2.2.2.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009: 825-826) menjelaskan disiplin kerja terbagi menjadi 4 bentuk, yaitu :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu tindakan penghukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu tindakan pembetulan dan mengkoreksi pada kesalahan yang dilakukan.
- c. Perpektif Hak Hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu memberikan perlindungan terhadap hak – hak individu selama proses disipliner.
- d. Perpektif Utilitarium (*Ultitarium Perspective*), yaitu menggunakan tindakan disiplin hanya pada konsekuensi tindakan pelanggaran disiplin yang melebihi batas negatifnya.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2008) terdapat 3 indikator yang merupakan bagian dari disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Waktu

Salah satu definisi disiplin waktu adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal kerja yang mencakup kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jadwal mereka, serta pelaksanaan tugas dengan tepat waktu.

b. Disiplin Peraturan

Kesadaran pegawai untuk menaati setiap peraturan yang diberikan perusahaan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik — baiknya untuk memastikan kegiatan kantor atau produksi berjalan dengan lancar. Mereka juga harus berani melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

2.2.2.4 Disiplin Kerja menurut Perspektif Islam

Disiplin adalah sikap taat pada peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan terhadap sistem yang mengharuskan pegawai untuk tunduk pada peraturan dan keputusan perusahaan. Seperti yang tertera dalam QS. An – Nisa': 59 yang berbunyi

يَّأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوۤ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلْأَمْرِ مِنكُمْ اللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ مِنكُمْ اللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَٱلْيَوْمِ ٱلْءَاخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Wahai orang – orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al – Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebihutama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".

Secara keseluruhan, ayat 59 Surat An – Nisa menekankan betapa pentingnya untuk tunduk kepada pihak-pihak yang berwenang dalam Islam, baik itu Allah, Rasul – Nya, maupun pemimpin umat mereka. Selain itu, ayat ini menekankan betapa pentingnya merujuk kepada sumbersumber utama ajaran Islam dalam menyelesaikan setiap perselisihan, yang akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi umat. Ayat ini menyatakan bahwa merujuk kepada Allah dan Rasul adalah yang paling penting dan memiliki hasil yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa keputusan yang didasarkan pada wahyu dan ajaran Nabi akan menghasilkan kebaikan, keadilan, dan keberkahan baik dalam kehidupan pribadi maupun masyarakat.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Robbins (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah perhitungan tentang ketekunan, tujuan, dan instensitas seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan mereka. Intensitas menunjukkan seberapa keras upaya

atau tujuan seseorang merupakan manfaat yang dapat mempengaruhi organisasi. Menjaga semangat adalah kunci keberhasilan.

Motivasi juga diartikan sebagai suatu stimulus pendorong yang menimbulkan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai impian kerja (Sholihin, 2019). Sedangkan menurut Efendi dkk., (2020), motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang pegawai.

2.2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi mengambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:146), yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- f. Mempertinggi rasa tangung jawab pegawai terhadap tugas pekerjaan.
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawaan.
- h. Meningkatkan efesiensi pengunaan alat alat dan bahan baku

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Busro (2017), setiap orang memiliki hirarki kebutuhan yang disusun dari yang tertinggi hingga yang terendah. Jika kebutuhan paling rendah dapat dipenuhi, hal itu akan meningkatkan dan mendorong untuk memenuhi tingkatan kebutuhan berikutnya. Indikator motivasi berdasarkan kebutuhan Maslow antara lain:

- a. Fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi oleh setiap individu. Meliputi, sandang, pangan, papan, dan kebutuhan biologis.
- b. Rasa Aman, meliputi perlindungan dan keamanan dari gangguan fisik maupun emosional.

- c. Sosial Kebutuhan adalah implementasi manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam setiap aktivitasnya, seperti pertemanan, rasa kepemilikan, dan cinta.
- d. Penghargaan meliputi penghargaan kepada diri sendiri dan upaya mendapatkan penghargaan dari sosial.
- e. Aktualisasi Diri merupakan dorongan dan upaya individu untuk menunjukkan dirinya melalui prestasi maupun pencapaian kepada seseorang.

2.2.3.4 Motivasi Kerja menurut Perspektif Islam

Dalam Islam, melakukan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dianggap sebagai motivasi untuk bekerja. Menurut Rahmat (2010), motivasi kerja dalam Islam adalah untuk memenuhi kewajiban beribadah kepada Allah setelah melakukan ibadah wajib lainnya, bukan hanya untuk mengejar status atau kekayaan. Seperti yang tertuang dalam QS. At — Taubah: 111 yang berbunyi:

إِنَّ ٱللَّهَ ٱشْتَرَيٰ مِنَ ٱلْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَلَهُم بِأَنَّ لَهُمُ ٱلْجَنَّةَ ۚ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِ ٱللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتُلُونَ ۖ وَعُدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي ٱلتَّوْرَلَةِ وَٱلْإِنجِيلِ وَٱلْقُرْءَانِ ۚ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِةً مِنَ ٱللَّهِ ۚ فَٱسْتَبْشِرُوا ْ بِبَيْعِكُمُ ٱلَّذِي بَايَعْتُم بِهَ ۚ وَالْقُرْءَانِ ۚ وَمَنْ أَلْفَوْزُ ٱلْعَظِيمُ وَلَيْكُمُ اللَّهِ ۚ فَٱسْتَبْشِرُوا ْ بِبَيْعِكُمُ ٱلَّذِي بَايَعْتُم بِهَ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ ٱلْفَوْزُ ٱلْعَظِيمُ

Artinya: "Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang — orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar".

Secara keseluruhan, ayat 111 dari Surat At-Taubah berbicara tentang komitmen penuh orang-orang beriman kepada Allah, pengorbanan di jalan-Nya, dan janji Allah bahwa mereka yang melakukan hal-hal ini akan mendapatkan surga. Ayat ini juga menegaskan janji Allah yang telah disebutkan dalam kitab-kitab suci sebelumnya, yang memberikan keyakinan dan kebahagiaan kepada orang-orang beriman atas kemenangan

spiritual yang mereka capai.

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:143) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Rivai dalam (Darma & Supriyanto, 2017), kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang karena prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran mereka di perusahaan.

2.1.1.1 Indikator Kinerja Pegawai

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator – indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan perkembangan organisasi. Hal ini akan terjadi melalui peningkatan sistematis pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan apakah waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan rencana atau tidak. Setiap pekerjaan diusahakan untuk diselesaikan sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.

- c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu saat melaksanakan tanggung jawab dan tugas. Bawahan atau pegawaidapat menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada atasan mereka secara terus menerus.
- d. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, kemampuan merupakan hal yang dapat dikembangkan atau diterapi melalui pendidikan dan latihan.
- e. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai dan atasan.

2.1.1.2 Kinerja Pegawai menurut Perspektif Islam

Bekerja adalah upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan fisik dan rohani mereka. Jika dilakukan dengan tulus karena Allah SWT semata, pekerjaan tersebut akan memiliki nilai ibadah. Dalam agama Islam, kinerjaadalah sesuatu yang harus dilakukan. Seperti yang tertera dalam QS. At – Taubah : 105 yang berbunyi :

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

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai tempat di mana orang berkumpul untuk memiliki pemikiran dan semangat yang sama dan percaya bahwa peningkatan semangat merupakan dasar dari pemikiran yang lebih baik (Ismail, 2015) dalam (Siregar dan Rambe, 2022). Mulianti (2019) menemukan adanya hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki hubungan spiritual dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kooperatif dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tim secara keseluruhan. Selain itu, pegawai yang memiliki hubungan spiritual dengan pekerjaan mereka cenderung lebih hadir secara mental dan emosional di tempat kerja mereka. Mereka mungkin lebih terlibat dengan visi dan tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Umam & Auliya, 2017) dan (Marwan dkk, 2020) yang menyimpulkan bahwa spiritualitas ditempat bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan teratur sesuai dengan aturan dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012) *dalam* (Liana, 2020). Menurut Ilham, dkk (2020) dan Kurniawan, Harry dan Heryanto (2019) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh La Ode Hasan Idris dan Samdin La Ode Kalimin (2019) dan Muhamad Riyanda (2017). Peningkatan disiplin terhadap pegawai akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena mereka mampu mengelola waktu mereka dengan efisien dan fokus pada tugas – tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin juga cenderung lebih teliti dan hati – hati dalam menjalankan tugas – tugas mereka. Mereka akan

memastikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Selain itu, pegawai yang disiplin akan menunjukkan budaya perusahaan yang baik dan meninggalkan kesan yang baik pada rekan kerja, klien, dan mitra bisnis. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan eksternal perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sutrisno, 2016) dalam (Lotu dkk., 2022) motivasi kerja adalah memberikan daya dorong kepada seseorang untuk meningkatkan semangat untuk bekerja, bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkannya ke dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sitopu, Yoel Brando dkk (2021) dan Nurcahyani, dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan (Astuti dan Suhendri, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk berusaha mencapai standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung melakukan pekerjaan dengan teliti dan hati – hati, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Selain itu, pegawai yang merasa dihargai dan termotivasi lebih cenderung berkomitmen yang lebih besar terhadap perusahaan mereka. Mereka juga lebih mungkin memiliki hubungan yang lebih kuat dengan perusahaan. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih damai dan mengurangi konflik antar pegawai.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

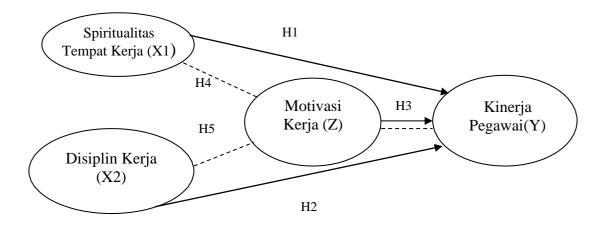
Spiritualitas tempat kerja dapat membantu pegawai menjadi lebih termotivasi, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri mereka sendiri, bukan dari hal – hal yang datang dari luar, seperti gaji. Ketika pegawai merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dan nilai – nilai yang mendalam di tempat kerja mereka, maka mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian oleh (Sa'adah, 2017) menemukan hasil bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raharjo dkk, 2021) yang mengatakan bahwa motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sangat penting untuk diingat bahwa motivasi kerja dapat berfungsi sebagai penghubung antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung melakukan tugas dengan lebih disiplin yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2019) menunjukkan motivasi dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jufrizen dan Hadi, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H1 : Terdapat Pengaruh Spiritualitas tempat kerja terhadap Kinerja pegawai

H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H3: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

H4: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam hubungan Spiritualitas tempat kerja terhadap Kinerja Pegawai

H5: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan positivisme (data konkrit), di mana data berupa angka yang akan diuji menggunakan statistik untuk menentukan hubungan antara masalah yang diteliti dan hasilnya (Sugiyono, 2018:13). Dilihat dari sifatnya, penelitian ini adalah penelitian survei dengan alat pengumpul data kuesioner (angket).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung. Alamat Jalan Sultan Agung III No. 7, Dusun Kedungsingkal, Ketanon, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung. Peneliti menduga bahwa terdapat fenomena spiritualitas tempat kerja dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Oleh karena itu, peneliti memilih lokasi penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 389), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Djarwanto, 1996) dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013), populasi adalah seluruh individu atau objek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama yang digunakan peneliti untuk mempelajari dan membuat kesimpulan. Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan tempat tinggal adalah karakteristik yang relevan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar – benar representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 98 orang. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (2000) dalam (Supriyanto dan Maharani, 2019). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui, yang terdiri dari 130 pegawai. Tingkat presisi 5% ditetapkan untuk penentuan sampel. Penulisan dari rumus solvin tersebut sebagai berikut:

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

Dimana:

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: batas kesalahan

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas 5% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2} = 98$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel yang akan diteliti berjumlah 98 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan memilih anggota untuk melakukan penelitian secara acak. Metode ini tidak memakai proses seleksi tetap atau standar. Ketika

memakai teknik ini, membuat tidak semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, berikut adalah data yangdigunakan :

- a. Data Primer, sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018). Data primer penelitian ini diambil dari data kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian.
- b. Data Sekunder, data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan dataprimer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian terdahulu maupun artikel internetyang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang berisi pernyataan – pernyantaan yang bersangkutan dengan penelitian. Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan – pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Dalam definisi operasional variabel ditemukan item – item yang dituangkan dalam instrumen penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yakni Spiritualitas tempat kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja pegawai (Y), dan Motivasi kerja (Z).

3.7.1 Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2019:61) variable independen adalah variabel – variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent, yaitu Spiritualitas tempat kerja dan Disiplin kerja.

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel dependen atau yang sering disebut dengan variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen, yaitu Kinerja pegawai.

3.7.3 Variabel *Intervening* (Z)

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel *intervening* (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja.

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

Variabe	Indikator	Item
l	mulkator	Item
Spiritualitas Tempat Kerja Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003)	1. Meaningful Work (perasaan berarti dalam bekerja)	 a. Merasa nyaman dalam bekerja. b. Merasa bahwa apa yang dikerjakan berhubungan dengan kebaikan sosial. c. Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal penting kehidupan. d. Merasakan semangat dalam melakukan pekerjaan.
	2. Sense of Community (perasaan terhubung dengan komunitas)	 a. Percaya adanya dukungan antar rekan kerja. b. Percaya bahwa terdapat kepedulian antar rekan kerja. c. Merasa dihargai ketika bekerjasama dengan orang lain. d. Merasa bebas dalam memberikan pendapat terhadap orang lain.
	3. Alignment of Values (penyelarasan nilai – nilai)	 a. Merasa bahwa organisasi peduli dan perhatian kepada pegawai. b. Merasa tergerak dengan tujuan organisasi. c. Merasa bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan pegawai
Disiplin Kerja Robbins (2008)	1. Disiplin Waktu	 a. Mampu menaati aturan jam operasional kantor. b. Mampu mengerjakan tugas kantor sesuai dengan waktu yang diberikan. c. Mampu datang dan pulang kerja sesuai dengan aturan kantor.
	2. Disiplin Peraturan	a. Mampu menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis kantor. b. Memakai pakaian sesuai dengan aturan kantor.
	3. Disiplin Tanggungjawab	a. Menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. b. Menjaga fasilitas yang diberikan kantor. c. Bertanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan.

Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	a. Teliti dalam melakukan
Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51)		pekerjaan. b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan atau kantor.
	2. Ketetapan Waktu	a. Tidak pernah menunda pekerjaan. b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
	3. Inisiatif	a. Memberikan solusi dalam suatu masalah kantor. b. Memberikan saran kerja.
	4. Komunikasi	a. Melakukan diskusi untuk mencapai tujuan perusahaan. b. Melakukan evaluasi kerja.
	5. Kemampuan Bekerjasama	a. Melakukan koordinasi dalam menyelesaikan tugas. b. Mengutamakan kerjasama dalam mengerjakan tugas.
Motivasi Kerja Maslow dalam Busro (2017)	1. Fisiologis	a. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari.
2.03.0 (2017)	2. Rasa Aman	a. Lingkungan kerja aman dan nyaman.b. Perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja.
	3. Kebutuhan Sosial	a. Adanya rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja.b. Adanya hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja.
	4. Penghargaan	a. Perusahaan memberikan reward dan pujian kepada pegawai yang berprestasi atau melakukan pekerjaan dengan baik.
		b. Adanya promosi jabatan terhadap pegawai terbaik.
	5. Aktualisasi Diri	a. Semangat dalam melakukan pekerjaan sebagai pengembangan potensi.
		b. Menggunakan keahlian secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:157), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert, yaitu skala yang digunakan untuk alat pengukuran yang meminta responden untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan serangkaian pernyataan yang diberikan. Penggunaan skala likert ini memungkinkan peneliti untuk memerkirakan nilai dari setiap item (Istijanto, 2008). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata antara lain :

Tabel 2.2 Alternatif Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Istijanto, 2008)

3.9 Analisis Data

Menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner tertulis. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, sehingga reponden hanya memilih jawaban yang telah disediakan. *Tools* yang digunakan untuk

menganalisis data penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali (2006), *Partial Least Square* (PLS) merupakan orientasi model persamaan struktural yang digunakan untuk pengujian teori atau pengembangan teori.

Data – data tersebut akan di uji menggunakan alat uji. Berikut alat uji yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009) uji validitas digunakan untuk mengukur legitimasi atau efektivitas kuesioner. Suatu survei dianggap valid apabila pertanyaan — pertanyaan dalam survei tersebut mampu mengungkapkan apa yang dibutuhkan oleh survei tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009), reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau komponen. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika respons terhadap pertanyaan atau pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas tes mengacu pada tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi.

3.9.1 Evaluasi Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Ghozali, 2015:73).

3.9.1.1 Validitas Konvergen

Validitas Konvergen adalah korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Nilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* pada variabel dengan indikator – indikatornya. Nilai loading 0,5 sampai

0,6 dianggap cukup, tetapi diharapkan > 0,7. Menurut Chin (Willy dan Jogiyanto, 2015) aturan dasar yang harus digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah outer loading > 0,7 dan communality > 0,5 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Namun, menurut Chin yang dikutip oleh (Ghozali Imam, 2015), nilai loading antara 0,5-0,6 dianggap memenuhi persyaratan validitas konvergen. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranannya dalam menginterpretasi faktor matriks.

3.9.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan merupakan nilai *cross loading* factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan kontruk yang lain.

3.9.1.3 Reliabilitas

Menurut Ghozali dan Latan (2015:75), Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau komponen. Suatu survei dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner konsisten. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur struktur.

Uji reliabilitas umumnya menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha. Composite reliability* digunakan untuk mengukur seberapa reliabel nilai indeks pada suatu variabel, dan sebuah variabel dianggap memenuhi gabungan reliabilitas jika memiliki nilai gabungan reliabilitas lebih dari 0,6 (Ghozali Imam, 2015). Sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* >0,7, alat ukur dan variabel dapat dianggap terpercaya sebagai

batas bawah reliabilitas (Abdillah Willy dan Hartono Jogiyanto, 2015).

3.9.2 Evaluasi *Inner Model*

Analisis *inner model* dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2015:73). Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator meliputi :

3.9.2.1 *R Square (Coefficient Diterminance)*

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R2 sebesar 0,75 dikatakan baik, 0,50 dikatakan moderat, dan 0,25 dikatakan lemah (Ghozali, 2015:79).

3.9.2.2 Path Coefficients

Yaitu koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model jalur tertentu (Hakam, 2015:61-70).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk memastikan kelestarian lingkungan hidup. DLH melakukan banyak hal, seperti menyusun kebijakan dan mengendalikan pencemaran lingkungan hidup. Semua orang di masyarakat dapat mendapatkan informasi tentang DLH melalui *website* resminya atau langsung ke kantor DLH di masing – masing wilayah.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup merupakan tanggung jawab Dinas Lingkungan Hidup (DLH), sebuah organisasi pemerintah daerah. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 17 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengatur tanggung jawab dan wewenang DLH.

Untuk memenuhi Pasal 3 Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 10 Tahun 2019, Bupati Tulungagung perlu menetapkan tata kerja untuk Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019.

4.1.2 Motto, Visi, dan Misi

Motto:

"Ramah dan Cepat dalam Pelayanan, Kepuasan yang Kamu Utamakan"

Visi:

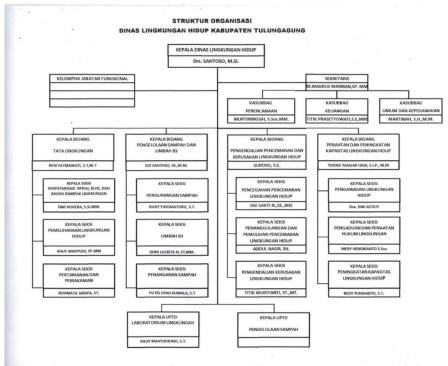
"Mewujudkan Pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan dalam pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup di Kabupaten Tulungagung".

Misi:

- 1. Menjadikan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup sebagai modal dan aset pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.
- Mengendalikan dan memantau eksplorasi, eksploitasi, dan dampak lingkungan akibat pembangunan agar terpelihara kelestarian fungsi lingkungan hidup.
- 3. Mencegah kerusakan lingkungan hidup akibat Pembangunan yang tidak ramah lingkungan atau keserakahan bermotif keuntungan diri.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi DLH Tulungagung



Sumber: https://dlh.tulungagung.go.id/

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini diukur dengan skala likert. Skala ini memiliki bobot nilai untuk setiap jawaban. Skor satu (1) menunjukkan sangat tidak setuju, skor dua (2) menunjukkan tidak setuju, skor tiga (3) menunjukkan netral, skor empat (4) menunjukkan setuju, dan skor lima (5) menunjukkan sangat setuju (Supriyanto dan Maharani, 2013).

4.2.1 Spiritualitas Tempat Kerja (X1)

Dalam variabel spiritualitas tempat kerja ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 11 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel X1

Item	STS	5 (1)	TS	(2)	N	(3)	S	5 (4)	SS (5)		Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.3	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.4	0	0%	0	0%	0	0%	59	60%	39	40%	4,398
X1.5	0	0%	0	0%	0	0%	56	57%	42	43%	4,429
X1.6	0	0%	0	0%	0	0%	70	71%	28	29%	4,286
X1.7	0	0%	0	0%	0	0%	63	64%	35	36%	4,357
X1.8	0	0%	0	0%	0	0%	62	63%	36	37%	4,367
X1.9	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.10	0	0%	0	0%	0	0%	67	68%	31	32%	4,316
X1.11	0	0%	0	0%	0	0%	49	50%	49	50%	4,500
			•	F	Rata –	Rata			•		4,416

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut, dapat diketahui jawaban responden terkait spiritualitas tempat kerja adalah sebagai berikut :

- Pada item X1.1 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 51 responden menyatakan setuju, dan 47 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,480.
- 2. Pada item X1.2 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 51 responden menyatakan setuju, dan 47 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,480.
- 3. Pada item X1.3 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 51 responden menyatakan setuju, dan 47 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,480.
- 4. Pada item X1.4 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0

- responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 59 responden menyatakan setuju, dan 39 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,398.
- Pada item X1.5 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 56 responden menyatakan setuju, dan 42 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata – rata jawaban responden adalah 4.429.
- 6. Pada item X1.6 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 70 responden menyatakan setuju, dan 28 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,286.
- Pada item X1.7 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 63 responden menyatakan setuju, dan 35 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata – rata jawaban responden adalah 4,357.
- 8. Pada item X1.8 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 62 responden menyatakan setuju, dan 36 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,367.
- 9. Pada item X1.9 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 51 responden menyatakan setuju, dan 47 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,480.
- Pada item X1.10 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 59 responden menyatakan setuju, dan 39 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata – rata jawaban responden adalah 4,316.
- Pada item X1.11 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 49 responden menyatakan setuju, dan 49 responden menyatakann sangat setuju. Dengan rata – rata jawaban responden adalah 4,500.

4.2.2 Disiplin Kerja (X2)

Dalam variabel disiplin kerja ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 8 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel X2

Item	ST	S (1)	TS	S (2)	N	N (3)		S (4)		5 (5)	Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
X2.1	0	0%	0	0%	0	0%	60	61%	38	39%	4,388
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	59	60%	39	40%	4,398
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	60	61%	38	39%	4,388
X2.4	0	0%	0	0%	0	0%	61	62%	37	38%	4,378
X2.5	0	0%	0	0%	0	0%	57	58%	41	42%	4,418
X2.6	0	0%	0	0%	0	0%	46	47%	52	53%	4,531
X2.7	0	0%	0	0%	0	0%	53	54%	45	46%	4,459
X2.8	0	0%	0	0%	0	0%	52	53%	46	47%	4,469
	Rata – Rata										

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, dapat diketahui jawaban responden terkait Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- Pada item X2.1 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 60 responden menyatakan setuju, dan 38 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,388.
- 2. Pada item X2.2 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 59 responden menyatakan setuju, dan 39 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,398.
- 3. Pada item X2.3 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 60 responden menyatakan setuju, dan 38 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,388.
- 4. Pada item X2.4 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 61 responden menyatakan setuju, dan 37 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,378.

- 5. Pada item X2.5 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 57 responden menyatakan setuju, dan 41 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,418.
- 6. Pada item X2.6 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 46 responden menyatakan setuju, dan 52 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,531.
- 7. Pada item X2.7 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 53 responden menyatakan setuju, dan 45 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,459.
- 8. Pada item X2.8 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 52 responden menyatakan setuju, dan 46 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,469.

4.2.3 Motivasi Kerja (Z)

Dalam variabel motivasi kerja ini diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 9 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Z

Item	ST	S (1)	TS	S (2)	N (3)		S (4)		SS (5)		Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
Z .1	0	0%	0	0%	0	0%	67	68%	31	32%	4,316
Z .2	0	0%	0	0%	0	0%	44	45%	54	55%	4,551
Z.3	0	0%	0	0%	0	0%	45	46%	53	54%	4,541
Z.4	0	0%	0	0%	0	0%	67	68%	31	32%	4,316
Z.5	0	0%	0	0%	5	5%	64	65%	29	30%	4,245
Z.6	0	0%	0	0%	1	1%	69	70%	28	29%	4,276
Z. 7	0	0%	0	0%	2	2%	61	62%	35	36%	4,337
Z.8	0	0%	0	0%	0	0%	68	69%	30	31%	4,306
Z.9	0	0%	0	0%	0	0%	60	61%	38	39%	4,388
	Rata – Rata										4,364

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa:

- 1. Pada item Z.1 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 67 responden menyatakan setuju, dan 31 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,316.
- 2. Pada item Z.2 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 44 responden menyatakan setuju, dan 54 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,551.
- 3. Pada item Z.3 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 45 responden menyatakan setuju, dan 53 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,541.
- 4. Pada item Z.4 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 67 responden menyatakan setuju, dan 31 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,316.
- 5. Pada item Z.5 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 64 responden menyatakan setuju, dan 29 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,245.
- 6. Pada item Z.6 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 69 responden menyatakan setuju, dan 28 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,276.
- 7. Pada item Z.7 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 61 responden menyatakan setuju, dan 35 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,337.
- 8. Pada item Z.8 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 68 responden menyatakan setuju, dan 30 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,306.

9. Pada item Z.9 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 60 responden menyatakan setuju, dan 38 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata – rata jawaban responden adalah 4,388.

4.2.4 Kinerja Pegawai (Y)

Dalam variabel kinerja pegawai ini diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Y

Item	ST	S (1)	TS	S (2)	N	(3)	S	(4)	SS	5 (5)	Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	65	66%	33	34%	4,337
Y.2	0	0%	0	0%	1	1%	64	65%	33	34%	4,327
Y.3	0	0%	0	0%	17	17%	55	56%	26	27%	4,092
Y.4	0	0%	0	0%	11	11%	50	51%	37	38%	4,265
Y.5	0	0%	0	0%	32	33%	54	55%	12	12%	3,796
Y.6	0	0%	0	0%	36	37%	47	48%	15	15%	3,786
Y.7	0	0%	0	0%	1	1%	49	50%	48	49%	4,480
Y.8	0	0%	0	0%	0	0%	48	49%	50	51%	4,510
Y.9	0	0%	0	0%	1	1%	48	49%	49	50%	4,490
Y.10	0	0%	0	0%	1	1%	45	46%	52	53%	4,520
	Rata – Rata										

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa:

- 1. Pada item Y.1 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 65 responden menyatakan setuju, dan 33 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,337.
- 2. Pada item Y.2 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 64 responden menyatakan setuju, dan 33 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,327.
- 3. Pada item Y.3 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 17 responden menyatakan netral, 55 responden menyatakan setuju, dan 26 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban responden adalah 4,092.

- 4. Pada item Y.4 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 11 responden menyatakan netral, 50 responden menyatakan setuju, dan 37 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,265.
- 5. Pada item Y.5 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 32 responden menyatakan netral, 54 responden menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 3,796.
- 6. Pada item Y.6 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 36 responden menyatakan netral, 47 responden menyatakan setuju, dan 15 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 3,786.
- 7. Pada item Y.7 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 49 responden menyatakan setuju, dan 48 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban dari responden adalah 4,480.
- 8. Pada item Y.8 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 48 responden menyatakan setuju, dan 50 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,510.
- 9. Pada item Y.9 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 48 responden menyatakan setuju, dan 49 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,490.
- 10. Pada item Y.10 terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 45 responden menyatakan setuju, dan 52 responden menyatakan sangat setuju. Dengan rata rata jawaban adalah 4,520.

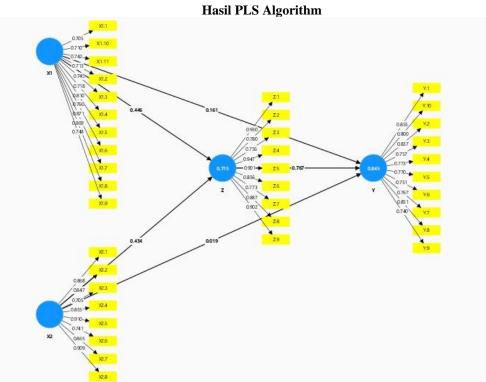
4.3 Uji Partial Least Square (PLS)

Tujuan dari Analisis Uji *Partial Least Square* (PLS) adalah untuk mengevaluasi pengaruh variabel Spiritualitas tempat kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (Z), dan Kinerja pegawai (Y). Aplikasi *software* SmartPLS versi 4.0 digunakan untuk olah data dalam penelitian ini.

Gambar 4.3

4.3.1 Outer Model

4.3.1.1 Validitas Konvergen dan Reliabilitas



Sumber: SmartPLS, 2024

Nilai Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach Alpha, dan Average Variance Extracted (AVE) yang dihasilkan ditunjukkan pada gambar di atas sebagai output algoritma PLS. Menurut Duryadi (2021), nilai Loading Factor setidaknya >0.70, Composite Reliability > 0.70, dan AVE > 0.50. Oleh karena itu dari gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach Alpha, dan Average Variance Extracted (AVE) yang dihasilkan telah memenuhi kriteria. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Variabel Spiritualitas Tempat Kerja

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	X1.1	0.705	0.930	0.954	0.939	0.585
Spiritualitas	X1.2	0.713				
Tempat	X1.3	0.745				
Kerja	X1.4	0.718				
	X1.5	0.810				
	X1.6	0.760				
	X1.7	0.871				
	X1.8	0.869				
	X1.9	0.748				
	X1.10	0.710				
	X1.11	0.742				

Sumber: SmartPLS, 2024

Variabel spiritualitas tempat kerja diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari 11 item. Setiap item dinyatakan valid karena >0.7 dan dapat digunakan untuk mengukur variabel spiritualitas tempat kerja. Jika nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composity Reliability* >0.7, maka variabel tersebut dapat dianggap reliabel. Nilai AVE 0.585 menunjukkan tingkat validitas konvergen, yang memenuhi syarat karena nilainya lebih dari 0.50. Hasil ini menunjukkan bahwa item atau indikator yang digunakan sudah cukup efektif untuk mengukur variabel ini.

Tabel 4.6 Hasil Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	X2.1	0.868	0.940	0.951	0.950	0.706
Disiplin	X2.2	0.847				
Kerja	X2.3	0.705				
	X2.4	0.855				
	X2.5	0.910				
	X2.6	0.741				
	X2.7	0.865				
	X2.8	0.909				ļ

Sumber: SmartPLS, 2024

Variabel disiplin kerja diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari 8 item. Setiap item dinyatakan valid karena >0.7. Untuk tingkat reliabilitas

variabel dapat diterima dengan nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* >0.70 (reliabel). Nilai AVE 0.706 menunjukkan tingkat validitas konvergen, yang memenuhi syarat karena nilainya >0.50. Hasil ini menunjukkan bahwa item atau indikator yang digunakan sudah cukup efektif untuk mengukur variabel ini.

Tabel 4.7 Hasil Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	Z.1	0.930	0.956	0.959	0.963	0.742
Motivasi	Z.2	0.780				
Kerja	Z.3	0.756				
	Z.4	0.947				
	Z.5	0.901				
	Z.6	0.856				
	Z.7	0.773				
	Z.8	0.887				
	Z.9	0.902				

Sumber: SmartPLS, 2024

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 9 item di dalamnya. Item – item tersebut dinyatakan valid dan dapat mencerminkan pengukuran variabel motivasi kerja. Untuk tingkat reliabilitas variabel dapat diterima dengan nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* >0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE >0.50 yaitu 0.742 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

Tabel 4.8 Hasil Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	Y.1	0.855	0.933	0.941	0.943	0.626
Kinerja	Y.2	0.837				
Pegawai	Y.3	0.757				
	Y.4	0.773				
	Y.5	0.770				
	Y.6	0.751				
	Y.7	0.767				
	Y.8	0.851]			
	Y.9	0.740]			
	Y.10	0.800				

Sumber: SmartPLS, 2024

Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 item di dalamnya. Item – item tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai >0.7 dan dapat mencerminkan pengukuran variabel kinerja pegawai. Untuk tingkat reliabilitas variabel dapat diterima dengan nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* >0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.626 >0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

4.3.1.2 Validitas Diskriminan

Nilai *cross loading* digunakan untuk menguji validitas diskriminan. Ini berarti bahwa jika nilai *cross loading* indikator untuk masing – masing variabel lebih besar daripada nilai *cross loading* indikator untuk masing – masing variabel lainnya, indikator tersebut dianggap memiliki validitas diskriminan. Nilai *cross loading* yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Cross Loading

Variabel	X1	X2	Y	${f Z}$
	0.705	0.514	0.419	0.405
	0.713	0.484	0.425	0.428
	0.745	0.560	0.551	0.515
	0.718	0.544	0.459	0.482
Spiritualitas	0.810	0.761	0.713	0.809
Tempat	0.760	0.511	0.508	0.503
Kerja (X1)	0.871	0.867	0.851	0.869
	0.869	0.817	0.822	0.847
	0.748	0.628	0.533	0.584
	0.710	0.566	0.452	0.484
	0.742	0.628	0.523	0.510
	0.633	0.868	0.598	0.660
	0.833	0.847	0.784	0.812
Disiplin	0.614	0.705	0.528	0.545
Kerja (X2)	0.844	0.855	0.821	0.851
	0.679	0.910	0.644	0.686
	0.631	0.741	0.518	0.535
	0.648	0.865	0.623	0.628
	0.692	0.909	0.601	0.621
	0.825	0.815	0.855	0.834
	0.794	0.691	0.837	0.822
Kinerja	0.637	0.671	0.757	0.707
Pegawai	0.641	0.621	0.773	0.682

(Y)	0.601	0.551	0.770	0.622
, ,	0.589	0.591	0.751	0.692
	0.498	0.550	0.767	0.598
	0.595	0.576	0.851	0.697
	0.445	0.448	0.740	0.599
	0.587	0.541	0.800	0.728
	0.761	0.745	0.826	0.930
	0.615	0.614	0.726	0.780
	0.549	0.614	0.734	0.756
Motivasi	0.796	0.797	0.836	0.947
Kerja (Z)	0.739	0.717	0.824	0.901
	0.758	0.740	0.759	0.856
	0.572	0.603	0.687	0.773
	0.729	0.704	0.746	0.887
	0.755	0.734	0.807	0.902

Sumber: SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *cross loading* masing – masing indikator untuk masing – masing variabel memiliki nilai yang lebih tinggi daripada variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki diskriminan validitas yang baik.

4.3.2 *Inner Model* (Evaluasi Model Struktural)

4.3.2.1 Uji Multikolinier

Tahapan evaluasi model struktural yang pertama adalah dengan memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran Inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai Inner VIF <5 menunjukan tidak ada multikolinier antar variable (Hair dkk, 2019).

Tabel 4.10 Variance Inflated Factor

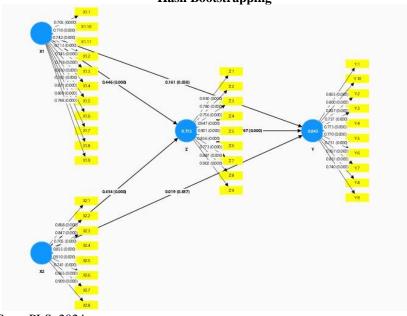
	Y	Z	
X1	4.240	3.542	
X2	4.202	3.542	
Y			
Z	3.507		

Sumber: SmartPLS, 2024

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu menguji ada atau tidaknya multikolinier antar variabel dengan melihat nilai inner VIF. Nilai inner VIF <5 yang menunjukkan tingkat multikolinier antar variabel rendah dan menunjukkan bahwa data tersebut tidak bias.

4.3.2.2 Uji Hipotesis

Gambar 4.4 Hasil Bootstrapping



Sumber: SmartPLS, 2024

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji untuk menentukan apakah indikator dapat mengukur atau merefleksikan variabel yang diuji. Uji hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping. Untuk nilai probabilitas, nilai pvalue dengan alpha 5% adalah <0,05 (Duryadi, 2021). Ini menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.11 Uji Hipotesis

Hipotesis	Original	p-value	95% interval		f square	T
	Sampel		Kepercayaan			statistic
	(O)		Path Coefficient			
			Batas	Batas		
			Bawah	Atas		
X1 → Y	0.161	0.058	0.003	0.335	0.040	1.896
X2 → Y	0.019	0.837	-0.175	0.185	0.001	0.206
Z → Y	0.767	0.000	0.632	0.916	1.083	10.797
X1 > Z > Y	0.342	0.000	0.267	0.650	0.197	4.585
X2 > Z > Y	0.333	0.000	0.228	0.617	0.186	4.404

Sumber: SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai p value 0,058 >0,05 yang menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar 1.896. Maka dari hasil tersebut

- H1 ditolak. Spiritualitas tempat kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai path coefficient 0.161 dan p-value 0.058 >0.05. Sehingga H1 ditolak dalam penelitian ini. Menurut selang kepercayaan 95%, pengaruh yang paling signifikan pada variabel ini hanya terletak antara 0.003 dan 0.335. Bahkan nilai f persegi hipotesis ini menunjukkan nilai 0.040.
- 2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai path coefficient 0.019 dan p-value 0.837 >0.05. Sehingga H2 dalam penelitian ini juga ditolak. Ini berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung tidak akan dipengaruhi oleh perubahan disiplin kerja. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh disiplin kerja terletak antara -0.175 hingga 0.185. Pada hipotesis ini, bahkan nilai f square menunjukkan nilai yang sangat kecil, yaitu 0.001.
- 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai p value 0,000 <0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut, maka H3 diterima. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh motivasi kerja terletak antara 0.632 hingga 0.916. Pada hipotesis ini, nilai f square menunjukkan nilai 1.083 menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.12
Uii Hipotesis Mediasi

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	95% interval Kepercayaan		T statistic
			Path Coefficient		
			Batas	Batas	
			Bawah	Atas	
X1 > Z > Y	0.342	0.000	0.201	0.520	4.244
X2 > Z > Y	0.333	0.000	0.171	0.503	3.943

Sumber: SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa:

 Pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat dilihat dari nilai p value 0,000 <0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kinerja pegawai dan spiritualitas tempat kerja. 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat dilihat dari nilai p value 0,000 <0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kinerja pegawai dan disiplin kerja.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Spiritualitas tempat kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil olah data dengan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung. Nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0.058 adalah lebih besar dari 0.05. Karena itu, kinerja pegawai DLH Tulungagung tidak akan terpengaruh oleh perubahan dalam variabel spiritualitas tempat kerja. Menurut distribusi frekuensi jawaban responden, item dengan nilai terendah adalah pernyataan "Saya percaya bahwa terdapat kepedulian antar rekan kerja". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mengalami dampak, karena mereka sudah terbiasa bekerja dalam lingkungan dengan tingkat kepedulian yang rendah dan telah menemukan cara lain untuk tetap produktif. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung dapat tetap bekerja dengan baik dengan sedikit dukungan sosial, karena mereka memiliki ketahanan dan adaptabilitas yang tinggi serta lebih percaya dengan kemampuan diri mereka. Akibatnya, hipotesis pertama (H1) dari penelitian ini ditolak.

Menurut penelitian sebelumnya (Pratama, 2014) spiritualitas tempat kerja secara parsial tidak memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, sebuah penelitian (Umam dkk, 2018) menujukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja pegawai.

Ashmos dan Duchon (2000) membahas spiritualitas di tempat kerja dari dua sudut pandang. Pertama dari pengalaman pribadi dan kedua dari lingkungan organisasi. Mereka mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja muncul karena orang — orang dapat mengekspresikan diri mereka untuk membantu perusahaan dengan melakukan pekerjaan yang bermakna bagi perusahaan. Dalam konteks ini, Ashmos dan Duchon (2000) membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga dimensi, yaitu arti kerja, perasaan

yang terkait dengan pekerjaan, dan perasaan yang terkait dengan keselarasan nilai. Perasaan mendalam yang dimiliki seseorang tentang arti dan tujuan pekerjaan mereka ditunjukkan dalam dimensi makna kerja. Sedangkan dimensi menjadi bagian dari komunitas di tempat kerja, yang berarti bahwa pegawai telah menjadi bagian dari komunitas di tempat kerja mereka sendiri. Kemudian dimensi keselarasan nilai adalah perasaan kuat yang dimiliki seseorang tentang bagaimana nilai — nilai mereka sendiri sesuai dengan tujuan dan misi organisasi. Spiritualitas tempat kerja dalam islam tercantum dalam QS. Al — Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

Artinya: "Hai orang — orang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berlapang — lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan kepadamu "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang — orang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui tindakan makhluk — Nya" (Q.S Al — Mujadalah: 11).

Ayat ini dimulai dengan seruan kepada mereka yang beragama. Mereka harus melakukan apa pun yang diminta dari mereka untuk memberi kelapangan atau ruang di tempat duduk atau perkumpulan. Ini menunjukkan betapa pentingnya memiliki sikap yang toleran dan baik hati dalam interaksi sosial. Dengan memberikan ruang kepada orang lain, kita membantu menciptakan suasana yang harmonis dan saling menghormati. Ini menunjukkan bahwa iman dan pengetahuan memiliki nilai yang sangat tinggi di sisi Allah. Allah akan meninggikan derajat orang — orang yang beriman dan yang memiliki pengetahuan karena pengetahuan mereka bermanfaat bagi mereka sendiri dan orang lain. Inti dari ayat ini adalah nasihat untuk berperilaku baik dan menghormati orang lain.

4.4.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil olah data dengan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung. Nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0.837 yang mana lebih besar dari 0.05. Karena itu, kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung tidak akan terpengaruh oleh perubahan dalam variabel disiplin kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, item pernyataan dengan nilai rata – rata terendah adalah item "Saya mampu menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis kantor" dengan nilai 4,378. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung merasa tidak mampu atau tidak berkomitmen untuk menaati peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis di tempat kerja mereka. Untuk memastikan bahwa peraturan yang ada benar – benar mendukung produktivitas dan tujuan organisasi, organisasi mungkin perlu mengevaluasi nilai peraturan yang ada dan mempertimbangkan metode yang lebih fleksibel dalam mengelola pegawai jika kepatuhan terhadap peraturan kantor memiliki nilai terendah dan tidak mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Vitaloka (2019), yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Hersona dan Sidharta, 2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H2 dalam penelitian ini juga ditolak.

Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah kondisi di mana pegawai menghormati peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika pegawai mengabaikan atau melanggar aturan perusahaan. Dalam Islam, kedisiplinan kerja didefinisikan sebagai penghormatan terhadap sistem yang mengharuskan pegawai untuk mematuhi setiap keputusan perusahaan. Seperti yang tercantum dalam Q.S At – Taubah ayat 105 yang berbunyi :

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul – Nya

serta orang — orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan — Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (Q.S At — Taubah : 105).

Ayat ini menekankan betapa pentingnya bekerja dengan baik dan ikhlas karena pekerjaan kita akan dilihat oleh Allah, Rasul – Nya, dan orang – orang mukmin. Selain itu, kita diingatkan bahwa pada akhirnya kita akan kembali kepada Allah dan diberitahu tentang apa yang telah kita lakukan. "Bekerjalah kamu," adalah perintah tegas yang dimulai dengan ayat ini. Ini merupakan dorongan langsung dari Allah untuk bertindak. Ini berarti, dalam kehidupan sehari – hari, kita harus proaktif, berusaha, dan melakukan pekerjaan kita sepenuh hati.

4.4.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil olah data dengan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung. Nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0.000 <0.05. Sehingga dari hasil tersebut maka hipotesis (H3) diterima. Item pernyataan "Lingkungan kerja aman dan nyaman" menerima nilai tertinggi, yaitu 4,551 menurut distribusi frekuensi jawaban responden. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung merasa nyaman di tempat kerja mereka karena mereka memiliki lingkungan kerja yang baik. Dalam jangka panjang, investasi dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan akan menguntungkan organisasi dan karyawannya sendiri. Karena hal tersebut dapat mengurangi turnover dan absensi, serta dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja dari pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa motivasi kerja pegawai dipenuhi agar mereka dapat mencapai tingkat kinerja terbaik. Dalam Q.S Al – Insyirah ayat 7 – 8 yang berbunyi:

Artinya: "Maka setelah kamu menyelesaikan satu hal, lakukan yang lain dengan sungguh – sungguh, dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap" (Q.SAl-Insyirah:7-8).

Menurut ayat ini, kita harus terus berusaha dan bekerja keras setelah kita menyelesaikan sesuatu. Kita juga harus selalu berharap dan bergantung kepada Allah. Ini menunjukkan betapa pentingnya bertahan dan terus berusaha. Hal ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan sehari – hari, seperti dalam pekerjaan, belajar, atau kegiatan lainnya. Jangan berpuas diri dengan apa yang sudah Anda capai. Sebaliknya, terus bergerak maju dan meningkatkan diri. Selain itu, ayat ini juga mengingatkan kita betapa pentingnya berserah diri kepada Allah SWT setelah melakukan ikhtiar. Tidak peduli seberapa keras kita berusaha, kita harus ingat bahwa segala sesuatu terjadi atas izin dan kehendak Allah SWT.

4.4.4 Pengaruh Spiritualitas tempat kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai pvalue 0.000 <0.05. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah (2017) menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja pegawai. Pernyataan "Perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja" menunjukkan bahwa dengan adanya prosedur keselamatan kerja dapat mencegah cedera dan kecelakaan di tempat kerja, serta dapat melindungi kesehatan fisik pegawai. Jika pegawai merasa dilindungi oleh perusahaan mereka, mereka cenderung lebih tenang dan fokus pada pekerjaan mereka. Karena prosedur keselamatan kerja yang baik menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan pegawainya, dan ini meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini diterima.

4.4.5 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Menurut (Hamali, 2016), disipilin kerja adalah sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan perusahaan atau organisasi. Sikap ini memungkinkan pegawai menyesuaikan diri secara sukarela dengan peraturan dan ketetapan organisasi. Hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai p-value 0.000 <0.05. Sejalan dengan penelitian Syamsuddin dkk (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rochmah dkk, 2023) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu didapatkan hasil bahwa hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

- Spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung. Dengan kata lain, tingkat spiritualitas tempat kerja tidak mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.
- 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa peraturan perusahaan yang ditetapkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.
- 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman agar dapat mendorong motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 4. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung dapat memberikan pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kualitas kinerja pegawainya.
- 5. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Bagi Organisasi

Agar kinerja pegawai tetap stabil dan tidak menurun, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung harus terus mengawasi dan mengontrol kinerja pegawainya. Selain itu, untuk membuat pegawai merasa nyaman dan tidak terbebani dalam melakukan tugas mereka, kepala Dinas Lingkungan Hidup Tulungagung harus mempertimbangkan untuk membuat rencana untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan kekurangan penelitian ini supaya lebih diperhatikan. Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih luas secara teoritis maupun praktis, dan penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel tambahan untuk mengukur kinerja pegawai dengan sampel yang lebih besar untuk mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Willy dan Hartono Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS). ANDI. Abduloh et.al. (2022). Peningkatan dan Pengembangan Prestasi Belajar Peserta Didik. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Abduloh, S. P., Suntoko, M. P., Purbangkara, T., & Abikusna, A. (2022). Peningkatan dan Pengembangan Prestasi Belajar Peserta Didik. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Afandi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*.
- Agustini, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Bina Karya.
- Arief, M. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. Journal of management inquiry, 9(2), 134-145.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21-34.
- Candradewi, I., & Dewi, I. Gst. A. M. (2019). Effect Of Compensation On Kinerja Pegawai Towards Motivation As Mediation Variable. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 6(5), 134–143.
- Darma, I. P. G. S., & Supriyanto, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*.
- Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah. YPAT Stekom.

- Efendi, R., Rifa'i, N. M., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding the Mediation of Motivasi kerja on the Effects of Disiplin kerja and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(1), 689–703.
- Gani, A. M. O., Hasyim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Relations. Emerald Group Publishing.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1) 28-41.
- Ghozali, I. (2006). Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I.. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan ke 8. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of PLS-SEM. European Business Review, 31(1), 2-24.
- Hamali, A. Y (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). *Yogyakarta: Media Pressindo Group*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga belas. *Jakarta: Bumi Aksara*.

- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90-98.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. Jurnal Aplikasi Manajemen, 15(3),528-537.
- Hidayat, R. (2020). The Influence of Compensation, Disiplin kerja, And Achievement Motivation on Employee Performance. Jurnal Dimensi, 9(3), 525–535.
- Idris, L. O. H., Kasmir, & Kalimin, L. O. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ilham, I. N., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka*, 9(4).
- Ismail. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sesayao Hilir Kabupaten Tana Tidung. *Prediksi*, 1(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Khan, R. B. F., & Yuniawan, A. (2019). Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Workplace Spirituality* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika & Bisnis).
- Kurniawan, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research, 7(7), 88–101.
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 17(2), 316-326.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum

- Indonesia. Binus Business Review, 3(1), 573-586.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703-712.
- Mangkunegara, A.A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT. Rineka Cipta*.
- Mangkunegara, A.A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada*.
- Marwan, dkk. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 78-89.
- McMillan, D. W., & Chavis D. M. (1986). Sense Of Community: A Definition And Theory. Journal Of Community Psychology, 14(1), 6-23.
- Milliman, J., Ferguson, J. J., Trickett, D. and Condemi, B. (1999). Spirit And Community At Southwest Airlines: An Investigation Of A Spiritual Value S-Based Model. Journal of Organizational Change Management, 12 (3), 221-233
- Milliam, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes. An Exploratory Empirical Assessment. Journal Of Organizational Change Management, 16 (4), 426-447.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mulianti, A.R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. *Inovatif*, 1(1).
- Nurcahyani, N. L. S., & Adnyani, I. G. A. L. P. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Denpasar: Universitas Udayana*.
- Nurcahyani, N. M., & Andyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 75-88.
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(3), 292–299.
- Poltak, L. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.

- Prabu, M. A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Pratama, A. A. N. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 415-436.
- Raharjo, K. D., & Rahmatika, D. N. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life*, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2).
- Randi, A. (2018). Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi. *Jakarta: Penerbit Rajawali Pers*.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance In PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing, 8(6), 67.
- Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jakarta: Penerbit Bumi Aksara*.
- Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi. Jilid I dan II. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2008). *Organizational Behavior*. Buku 2 (Edisi 12). *Jakarta: Salemba Empa*.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, *NJ: Pearson Education*.
- Rochmah, A. N., Suhartono, S., & Setyawati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(4), 1498-1527.
- Sa'adah & Kidnafis. (2017). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja

- sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang).
- Saputra, dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1330-1342.
- Schultz, D. P. (1991). Theories of Personality. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sedarmayanti. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Refika Aditama*.
- Siahan, dkk. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Seluler Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(2), 225-236.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*), 5(1), 293-309.
- Sitopu, Y. B., dkk. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(1), 15-30.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Meaningful Work Scale. Journal of Career Assessment, 20(3), 322-337.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis The Effect of Work Stress, Work Discipline and Turnover Intention on Employees Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Epson Indonesia, Jakarta. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(12), 2574-2580.
- Sukidi, S., Wajdi, M. F., MM, P., & Setyawan, A. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 79-91.
- Sunyoto, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner dan Analisis Data). Cetakan II. *Malang: UIN Maliki Press*.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Taufik, & Slamet. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Spiritualitas tempat kerja Dan Kinerja Pegawai: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 23.
- Wibowo, I., Pelupessy, D. C., Narhetali, E., & Fairuziana. (2017). Psikologi Komunitas. *Depok: LPSP3 UI*.
- Wijaya, A., & Supriyanto, E. (2019). Manajemen Motivasi dalam Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Putri Muhtarisa Sahda Kamila

Tempat, Tanggal Lahir : Trenggalek, 01 Maret 2002

Alamat : Desa Tawing, Kecamatan Munjungan, Trenggalek

Telepon : 082264109021

Email : sahda.kamila02@gmail.com

Pendidikan Formal

 $2006-2008\quad : RA\ Tawing\ II$

2008 – 2014 : MI Tawing II

2014 – 2017 : MTsN 3 Trenggalek

2017 – 2020 : MAN 2 Tulungagung

2020 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Non Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang

2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

"PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KABUPATEN TULUNGAGUNG"

Nama Responden	:
Jabatan/Divisi	•

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju

TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

N : Netral

Vari	abel X1 Spiritualitas Tempat Kerja					
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa nyaman dalam bekerja.					
2.	Saya merasa bahwa apa yang saya kerjakan berhubungan dengan kebaikan sosial.					
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan berhubungan dengan hal penting kehidupan.					
4.	Saya merasakan semangat dalam melakukan pekerjaan.					
5.	Saya percaya adanya dukungan antar rekan kerja.					
6.	Saya percaya bahwa terdapat kepedulian antar rekan kerja.					
7.	Saya merasa dihargai ketika bekerjasama dengan orang lain.					
8.	Saya merasa bebas dalam memberikan pendapat terhadap orang lain.					
9.	Saya merasa bahwa organisasi peduli dan perhatian kepada pegawai.					
10.	Saya merasa tergerak dengan tujuan – tujuan organisasi.					
11.	Saya merasa bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan pegawai.					

Vari	abel X2 Disiplin Kerja			
1.	Saya mampu menaati aturan jam operasional kantor.			
2.	Saya mampu mengerjakan tugas kantor sesuai dengan waktu yang diberikan.			
3.	Saya mampu datang dan pulang kerja sesuai dengan aturan kantor.			
4.	Saya mampu menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis kantor.			
5.	Saya memakai pakaian sesuai dengan aturan kantor.			
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.			
7.	Saya menjaga fasilitas yang diberikan kantor.			
8.	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang			
	dikerjakan.			
Vari	abel Y Kinerja Pegawai	•		
1.	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan.			
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan			
	standar perusahaan atau kantor.			
3.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan.			
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.			
5.	Saya memberikan solusi dalam suatu masalah kantor.			
6.	Saya memberikan saran tentang kerja.			
7.	Melakukan diskusi untuk mencapai tujuan perusahaan.			
8.	Melakukan evaluasi kerja.			
9.	Melakukan koordinasi dalam menyelesaikan tugas.			
10.	Mengutamakan kerjasama dalam mengerjakan tugas.			
Vari	abel Z Motivasi Kerja			
1.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari.			
2.	Lingkungan kerja aman dan nyaman.			
3.	Perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja.			
4.	Adanya rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja.			

5.	Adanya hubungan kerja sama yang baik antar			
	rekan kerja.			
6.	Perusahaan memberikan reward dan pujian			
	kepada pegawai yang berprestasi atau			
	melakukan pekerjaan dengan baik.			
7.	Adanya promosi jabatan terhadap pegawai			
	terbaik.			
8.	Semangat dalam melakukan pekerjaan sebagai			
	pengembangan potensi.			
9.	Saya menggunakan keahlian secara maksimal			·
	dalam melakukan pekerjaan.			

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS EKONOMI

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M

NIP :198710022015032004

Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Putri Muhtarisa Sahda Kamila

NIM : 200501110235 Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung.

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	24%	9%	12%

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

Malang, 16 Juni 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

MALANG

Lampiran 4 Jurnal Bimbingan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS EKONOMI

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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM :200501110235

Nama : Putri Muhtarisa Sahda Kamila

Fakultas : Ekonomi Program Studi : Manajemen Dosen Pembimbing : Setiani, M.M

Judul Skripsi : PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH)

KABUPATEN TULUNGAGUNG

JURNAL BIMBINGAN:

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	22 September 2023	Setor Outline Judul Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	25 September 2023	Konsultasi Judul Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	9 November 2023	Bimbingan Ganti Judul dan BAB 1&2	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	11 Desember 2023	Bimbingan BAB 1, 2, dan 3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	20 Maret 2024	Bimbingan BAB 1, 2, & 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	21 Maret 2024	Revisi BAB 1, 2, & 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	3 April 2024	Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	16 Mei 2024	Revisi Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	14 Juni 2024	Juni 2024 Konsultasi BAB 4		Sudah Dikoreksi
10	15 Juni 2024	Konsultasi BAB 4 & 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 15 Juni 2024 Dosen Pembimbing



Setiani, M.M

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

DISTRIBUSI FREKUENSI

a. Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Spiritualitas Tempat Kerja)

Item	STS (1)		TS (2)		N	N (3)		S (4)		S (5)	Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.3	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.4	0	0%	0	0%	0	0%	59	60%	39	40%	4,398
X1.5	0	0%	0	0%	0	0%	56	57%	42	43%	4,429
X1.6	0	0%	0	0%	0	0%	70	71%	28	29%	4,286
X1.7	0	0%	0	0%	0	0%	63	64%	35	36%	4,357
X1.8	0	0%	0	0%	0	0%	62	63%	36	37%	4,367
X1.9	0	0%	0	0%	0	0%	51	52%	47	48%	4,480
X1.10	0	0%	0	0%	0	0%	67	68%	31	32%	4,316
X1.11	0	0%	0	0%	0	0%	49	50%	49	50%	4,500
				F	Rata –	Rata					4,416

b. Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Item	ST	S (1)	TS (2)		N (3)		S	(4)	SS	5 (5)	Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
X2.1	0	0%	0	0%	0	0%	60	61%	38	39%	4,388
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	59	60%	39	40%	4,398
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	60	61%	38	39%	4,388
X2.4	0	0%	0	0%	0	0%	61	62%	37	38%	4,378
X2.5	0	0%	0	0%	0	0%	57	58%	41	42%	4,418
X2.6	0	0%	0	0%	0	0%	46	47%	52	53%	4,531
X2.7	0	0%	0	0%	0	0%	53	54%	45	46%	4,459
X2.8	0	0%	0	0%	0	0%	52	53%	46	47%	4,469
	•		•	I	Rata	– Rat	a		•		4,429

c. Distribusi Frekuensi Variabel Z (Motivasi Kerja)

Item	STS (1) 7		TS	TS (2) N (3)		(3)	S (4)		SS	5 (5)	Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
Z.1	0	0%	0	0%	0	0%	67	68%	31	32%	4,316
Z.2	0	0%	0	0%	0	0%	44	45%	54	55%	4,551
Z.3	0	0%	0	0%	0	0%	45	46%	53	54%	4,541
Z.4	0	0%	0	0%	0	0%	67	68%	31	32%	4,316
Z.5	0	0%	0	0%	5	5%	64	65%	29	30%	4,245
Z.6	0	0%	0	0%	1	1%	69	70%	28	29%	4,276
Z.7	0	0%	0	0%	2	2%	61	62%	35	36%	4,337
Z.8	0	0%	0	0%	0	0%	68	69%	30	31%	4,306
Z.9	0	0%	0	0%	0	0%	60	61%	38	39%	4,388

Rata – Rata	4,364	

d. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Pegawai)

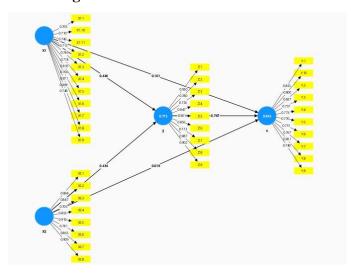
Item	ST	S (1)	TS (2)		N (3)		S	(4)	SS	5 (5)	Rata -
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	65	66%	33	34%	4,337
Y.2	0	0%	0	0%	1	1%	64	65%	33	34%	4,327
Y.3	0	0%	0	0%	17	17%	55	56%	26	27%	4,092
Y.4	0	0%	0	0%	11	11%	50	51%	37	38%	4,265
Y.5	0	0%	0	0%	32	33%	54	55%	12	12%	3,796
Y.6	0	0%	0	0%	36	37%	47	48%	15	15%	3,786
Y.7	0	0%	0	0%	1	1%	49	50%	48	49%	4,480
Y.8	0	0%	0	0%	0	0%	48	49%	50	51%	4,510
Y.9	0	0%	0	0%	1	1%	48	49%	49	50%	4,490
Y.10	0	0%	0	0%	1	1%	45	46%	52	53%	4,520
	Rata – Rata										

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

HASIL UJI PENELITIAN

1. Hasil Uji Outer Model

a. Validitas Konvergen



Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	X1.1	0.705	0.930	0.954	0.939	0.585
Spiritualitas	X1.2	0.713				
Tempat	X1.3	0.745				
Kerja	X1.4	0.718				
	X1.5	0.810				
	X1.6	0.760				
	X1.7	0.871				
	X1.8	0.869				
	X1.9	0.748				
	X1.10	0.710				
	X1.11	0.742				

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	X2.1	0.868	0.940	0.951	0.950	0.706
Disiplin	X2.2	0.847				
Kerja	X2.3	0.705				
	X2.4	0.855				
	X2.5	0.910				
	X2.6	0.741				
	X2.7	0.865				
	X2.8	0.909				

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	Z.1	0.930	0.956	0.959	0.963	0.742
Motivasi	Z.2	0.780				
Kerja	Z.3	0.756				
	Z.4	0.947				
	Z.5	0.901				
	Z.6	0.856				
	Z.7	0.773				
	Z.8	0.887				
	Z.9	0.902				

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
	Y.1	0.855	0.933	0.941	0.943	0.626
Kinerja	Y.2	0.837				
Pegawai	Y.3	0.757				
	Y.4	0.773				
	Y.5	0.770				
	Y.6	0.751	1			
	Y.7	0.767				
	Y.8	0.851]			
	Y.9	0.740]			
	Y.10	0.800]			

b. Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	Y	Z
	0.705	0.514	0.419	0.405
	0.713	0.484	0.425	0.428
	0.745	0.560	0.551	0.515
	0.718	0.544	0.459	0.482
Spiritualitas	0.810	0.761	0.713	0.809
Tempat	0.760	0.511	0.508	0.503
Kerja (X1)	0.871	0.867	0.851	0.869
	0.869	0.817	0.822	0.847
	0.748	0.628	0.533	0.584
	0.710	0.566	0.452	0.484
	0.742	0.628	0.523	0.510
	0.633	0.868	0.598	0.660
	0.833	0.847	0.784	0.812
Disiplin	0.614	0.705	0.528	0.545
Kerja (X2)	0.844	0.855	0.821	0.851
	0.679	0.910	0.644	0.686
	0.631	0.741	0.518	0.535
	0.648	0.865	0.623	0.628
	0.692	0.909	0.601	0.621

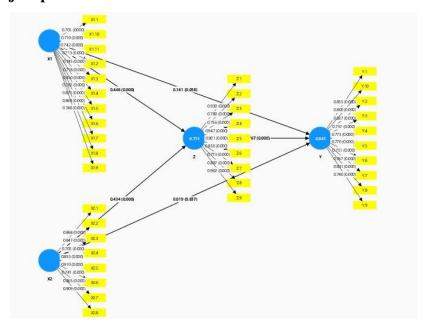
	0.825	0.815	0.855	0.834
	0.823	0.613	0.055	0.634
	0.794	0.691	0.837	0.822
Kinerja	0.637	0.671	0.757	0.707
Pegawai	0.641	0.621	0.773	0.682
(Y)	0.601	0.551	0.770	0.622
	0.589	0.591	0.751	0.692
	0.498	0.550	0.767	0.598
	0.595	0.576	0.851	0.697
	0.445	0.448	0.740	0.599
	0.587	0.541	0.800	0.728
	0.761	0.745	0.826	0.930
	0.615	0.614	0.726	0.780
	0.549	0.614	0.734	0.756
Motivasi	0.796	0.797	0.836	0.947
Kerja (Z)	0.739	0.717	0.824	0.901
	0.758	0.740	0.759	0.856
	0.572	0.603	0.687	0.773
	0.729	0.704	0.746	0.887
	0.755	0.734	0.807	0.902

2. Hasil Uji *Inner Model*

a. Uji Multikolinier Variance Inflated Factor (VIF)

	Y	Z
X1	4.240	3.542
X2	4.202	3.542
Y		
Z	3.507	

3. Uji Hipotesis



Hipotesis	Original Sampel (O)	p-value	95% interval Kepercayaan Path Coefficient		Kepercayaan		T statistic
			Batas Bawah	Batas Atas			
X1 → Y	0.161	0.058	0.003	0.335	0.040	1.896	
X2 → Y	0.019	0.837	-0.175	0.185	0.001	0.206	
$Z \longrightarrow Y$	0.767	0.000	0.632	0.916	1.083	10.797	
X1 > Z > Y	0.342	0.000	0.267	0.650	0.197	4.585	
X2 > Z > Y	0.333	0.000	0.228	0.617	0.186	4.404	

4. Uji Mediasi

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	95% interval Kepercayaan Path Coefficient		T statistic
			Batas Bawah	Batas Atas	
X1 > Z > Y	0.342	0.000	0.201	0.520	4.244
X2 > Z > Y	0.333	0.000	0.171	0.503	3.943

Lampiran 7 Dokumentasi

DOKUMENTASI



