

# PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI BANTEN

Engga Jalaludin<sup>1</sup>, Janusi Waliamin<sup>2</sup>  
 STIE Darunnajah, Jakarta<sup>1</sup>, Universitas Prof. Dr. Hazairin SH<sup>2</sup>  
 Email : [engga.jalaludin@darunnajah.ac.id](mailto:engga.jalaludin@darunnajah.ac.id) , [Jwaliamin@gmail.com](mailto:Jwaliamin@gmail.com)

Receiv ed : Feb 26 <sup>th</sup> 2022	Revis ed : Mar 5 <sup>th</sup> 2022	Accept ed : Mar 28 <sup>th</sup> 2022
---	---	---

## ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work spirituality, organizational commitment and employee performance using a sample of 81 employees of the Civil Service Police Unit of Banten Province who are already civil servants. The research design uses quantitative research methods and the analysis used is SEM-PLS analysis using WarpPLS software. This study found that: Positive and significant influence between work spirituality has a positive and significant effect on organizational commitment, as well as organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.

Kata kunci : *Spirituality, Organization Commitment, Employees Performance.*

## PENDAHULUAN

Reformasi yang dilakukan pemerintah berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan PP no. 46 Thn. 2011. Hal ini upaya penyempurnaan PP no. 10 1979. Selanjutnya disempurnakan kembali oleh peraturan (BKN) No. 1 Thn. 2013 tentang pelaksanaan (PP) no. 46 tahun 2011, berkaitan dengan prestasi kerja. Hal ini disebabkan ada beberapa oknum pegawai yang dinilai kurang memiliki kinerja yang baik. Adanya aturan ini untuk meminimalisir terjadinya kinerja yang buruk, dan membuka kran-kran korupsi di badan pemerintahan.

Satuan polisi pamong praja atau yang lebih dikenal dengan sebutan SatPol PP memiliki fungsi menegakan peraturan daerah dan ketertiban umum maupun perlindungan bagi masyarakat, karena sebagai anggota SatPol PP harus memberikan

pelayanan yang baik bagi kepentingan masyarakat maupun ketertiban umum, hal ini tertuang pada PP No. 32 Thn. 2004 menjadi PP No. 6 Thn. 2010 berkaitan dengan pedoman dan ranah gerak (Satpol PP).

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai tentu bukan menjadi hal yang mudah. Karena budaya kerja yang selama ini terbentuk dimasyarakat adalah kinerja pegawai yang kurang baik dan cenderung ada nepotisme dan harus mengeluarkan uang jika berurusan dengan pegawai pemerintahan, tentu hal ini akan membuat citra pegawai menjadi buruk dan kurang dihargai oleh masyarakat.

Dibawah ini disajikan data hasil penilaian kinerja SatPol PP pada Provinsi Banten selama tiga tahun terakhir terhitung thn. 2015 sampai 2017.

**Tabel. 1**  
**Hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS**  
**SATPOL PP Prov. Banten Th. 2015-2017**

No	Tahun	Jumlah PNS	Kualifikasi berdasarkan pencapaian nilai sasaran kerja pegawai (SKP)				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
1.	2017	81 Orang	(2.4%)	(82%)	(6.2%)	(8.7%)	0
2.	2016	81 Orang	(4.9%)	(85%)	(3.7%)	(6.2%)	0
3.	2015	81 Orang	(2.4%)	(78%)	(3.7%)	(4.9%)	0

Sumber: Bagian umum & kepegawaian Satpol PP Provinsi Banten

Keterangan: SB = (90 keatas) B = (76 – 90) C = (61 – 75) K = (51 – 60) B\* = (50 kebawah)

Pada tabel 1 diatas diketahui bahwa terjadi peningkatan pada kinerja SatPol PP pada kategori

kurang baik sebesar 4,9% menjadi 6,2%. Pada kinerja kategori cukup cenderung kinerja dari

anggota SatPol PP stagnan dengan nilai 3,7%. Pada kinerja baik cukup mengalami peningkatan tetapi tidak signifikan sebesar 78% menjadi 85%, pada kategori kinerja sangat baik mengalami penurunan pada tahun 2016-2017 sebesar 4,9% menjadi 2,4%. Dengan adanya PP No. 53 Thn. 2010 jika nilai pegawai yang tidak sesuai SKP maka akan dikenakan beberapa sanksi contohnya potongan gaji, pangkat akan diturunkan setingkat lebih rendah dibandingkan dengan yang diembanya, mutasi tempat kerja dan lain sebagainya.

Baiknya kinerja pegawai tentu menjadi wujud dari keberhasilan sebuah organisasi jika pegawainya memiliki kinerja yang buruk maka dapat dipastikan organisasi akan tidak maju dan cenderung menurun. Ada pendapat dari Case and Gosling (2010), jika seorang pegawai memiliki spritualitas ditempat kerja yang baik maka kinerjanya juga tentu akan meningkat karena dianggap spritualitas merupakan wujud dari loyalitas ditempat kerja (Asmos dan Duchon, 2000), (Marschke et al., 2011) dan (Nasina & Doris, 2011). Adapun tujuan dari penelitian adalah: menganalisis pengaruh Spiritualitas kerja, komitmen kerja terhadap kinerja SatPol PP pada Provinsi Banten.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **SPIRITUALITAS KERJA**

Spiritualitas kerja merupakan tingkat batiniah dari setiap pegawai dengan dijaga oleh pekerjaan yang diembanya dengan maksud dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (Ashmos and Duchon, 2000). Ada pendapat yang berbeda bahwa spiritualitas organisasi merupakan nilai organisasi yang terwujud dalam proses pekerjaan dan hubungan yang baik antar orang lain serta mewujudkan rasa kegembiraan pada setiap orang (Jurkiewicz and Giacalone., 2019).

Spiritualitas Kerja dapat dilihat dari dua aspek yang pertama individu dan yang kedua organisasi, spiritualitas sendiri berkaitan dengan prestasi kerja, moral kerja, etos kerja dan manajemen ditempat kerja (Belwalkar, Vohra, & Pandey, 2018; Faggidae, 2018; Genty, 2017). Menurut Gani. et. al, (2012). Kemudian Javanmard (2012) berpendapat bahwa tujuan dari visi organisasi harus dirancang sedemikian rupa karena visi akan membuat pekerjaan karyawan sangat bermakna.

### **KOMITMEN ORGANISASI**

Komitmen organisasi merupakan hubungan psikologis seorang karyawan dengan organisasi untuk tinggal dan bertahan dengan organisasi tempat dia bekerja (Haque dkk., 2019). Klein dan Park (2015) berpendapat komitmen merupakan sikap dari karyawan yang ingin tetap bertahan pada suatu organisasi, keinginan untuk berusaha menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi. Luthans (2011) berpendapat bahwa komitmen seorang karyawan pada tempat kerja adalah dimana karyawan sudah nyaman ditempat kerja dan rela melakukan apa saja yang dirasa untuk kemajuan organisasi.

Mahakud & Gangai (2015), hasil riset yang dilakukan ketika karyawan memiliki spritualitas baik pada tempat kerja secara otomatis akan meningkatkan komitmen. Nilai spiritualitas yang terbentuk pada diri karyawan akan memiliki dampak baik pada baiknya komitmen karena diyakini ketika karyawan memiliki spiritualitas pada tempat kerja akan lebih menjiwai pekerjaan yang sudah dibebankan pada dirinya (Dehaghi et al., 2012).

### **KINERJA PEGAWAI**

Kinerja karyawan secara garis besarnya adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ditempat kerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Herbert, et al., 2000). Kinerja karyawan juga dimaknai dengan kualitas dan kuantitas hasil kinerjanya pada saat ditempat kerja, tingkat kehadiran dan absensi karyawan (Hafiz., 2017). Pencapaian karyawan pada tempat kerja tentu sudah ada standard dan penetapan target untuk dikerjakan oleh karyawan itu sendiri apakah terlaksana atau tidak ketika terlaksana akan dievaluasi apakah berjalan dengan efektif dan efisien. Hasil menemukan dari riset yang dilakukan terwujudnya komitmen yang tinggi dari karyawan akan berdampak baik pada meningkatnya kinerja, rasa kebersamaan pada komitmen kerja lebih tinggi korelasinya dengan kinerja dibandingkan dengan komitmen secara individual (Jaramillo& Marshall., 2005).

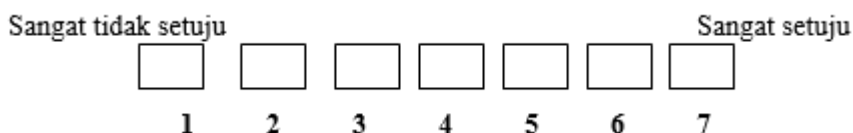
### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian merupakan jenis penelitian eksplanatory. Sampel penelitian menggunakan teknik sensus. Data penelitian didapatkan dengan cara: yang pertama melakukan pengamatan secara langsung atau observasi dan yang kedua memberikan kuisioner untuk dijawab oleh pegawai SatPol PP yang sudah PNS di lingkungan Prov. Banten, dengan menggunakan likert 1-7, untuk mendapatkan persepsi yang dari

setiap sampel yang mendekati dengan keadaan

yang sebenarnya terjadi (Sugiyono, 2013).

**Gambar 1 Skor Skala Likert**



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan alat bantu smart PLS 3.3, akan dibahas mengenai *outer loading*, *Composite reliability* dan nilai AVE (average variance extrance).

Pada uji outer loading untuk mengetahui tingkat ketepatan pengukuran dari setiap indikator pada variabelnya masing-masing. Jika nilai hasil uji menunjukkan nilai outer loading pada setiap indikator >0,5 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator valid atau mampu mengukur variabelnya. Hasil uji outer loading sebagai berikut.

**Pengujian Outer Model (*Measurement Model*)**

**Tabel. 5**  
**Ringkasan Hasil *Outer Loading***

Konstruk	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Hasil</i>
Spiritualitas kerja	SPK2	0.649	Valid
	SPK4	0.751	Valid
	SPK5	0.745	Valid
	SPK6	0.713	Valid
	SPK7	0.752	Valid
	SPK8	0.770	Valid
Komitmen Organisasi	SPK9	0.687	Valid
	KO1	0.768	Valid
	KO2	0.772	Valid
	KO3	0.760	Valid
	KO4	0.676	Valid
Kinerja Pegawai	KO5	0.675	Valid
	KP9	0.630	Valid
	KP10	0.606	Valid
	KP12	0.634	Valid
	KP15	0.655	Valid
	KP17	0.622	Valid
	KP18	0.630	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

**Uji Reliabilitas**

Pada uji reliability dideteksi dengan memperhatikan nilai composite reliability >0.7 dan nilai AVE >0,5, reability menunjukkan bahwa jawaban yang

diberikan responden konsisten jika dilakukan pengukuran diwaktu yang berbeda (Latan dan Ghozali, 2016). Hasil uji disajikan dibawah ini.

**Tabel. 6**  
**Nilai *Composite Reliability* dan *Average Variance Extract***

Konstruk	Indikator	Composite Reliability	AVE
Spiritualitas Kerja	SPK2	0.895	0.549
	SPK4		
	SPK5		
	SPK6		
	SPK7		
	SPK8		
	SPK9		
Komitmen Organisasi	KO1	0.800	0.500
	KO2		
	KO3		
	KO4		
	KO5		
Kinerja Pegawai	KP9	0.834	0.500
	KP10		
	KP12		
	KP15		
	KP17		
	KP18		

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa pada uji reliabilitas setiap variabel penelitian memiliki nilai composit reliability >0,7 dan nilai AVE >0,5.

Hasil kuadrat ave korelasi antar variabel disajikan berikut ini.

**Tabel. 7 Nilai Akar Kuadrat AVE dan Korelasi Antar Konstruk**

Konstruk	AKAR	Correlations			
	KUADRAT AVE	GK	SK	KO	KP
Gaya Kepemimpinan	0.719	-	0.500	0.350	0.242
Spiritualitas Kerja	0.738	0.500	-	0.392	0.658
Komitmen Organisasi	0.672	-	0.392	-	0.475
Kinerja Pegawai	0.676	0.242	0.658	0.475	-

Pada tabel 7 diatas menunjukkan nilai dari akar kuadrat AVE dari masing-masing variabelnya memiliki korelasi tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk yang lain.

#### Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Pada Inner model bertujuan untuk mendeteksi pengaruh antar variabel penelitian (Latan dan Ghozali, 2016). Sebelum pada langkah selanjutnya perlu diuji *Goodness of fit model* untuk mengetahui kelayakan model pada penelitian, hasil nilai *p-value* untuk APC, ARS,

AARS < 0.05 dengan nilai APC = 0.318, nilai ARS = 0.348, dan nilai AARS = 0.327. nilai AVIF dan AFVIF yaitu < 3.3, AVIF = 1.343 dan AFVIF = 1.786, tidak ada masalah multikolinieritas pada variabel. Nilai GoF sebesar 0.414 >0.36 model memiliki kelayakan yang baik. Hasil RSCR, SSR, dan NLBCDR telah terpenuhi role of thumb, RSCR = 0.946 >0.9, SSR = 1 dan NLBCDR = 1 model tidak terdeteksi adanya problem (Latan dan Ghozali, 2016).

**Tabel. 8 Hasil Pengujian R-square**

	Nilai R-square
Spiritualitas Kerja	
Komitmen Organisasi	0.185
Kinerja Pegawai	0.511

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 8 diketahui spritualitas memberikan sumbangsih 0,185 atau 18,5% pada komitmen organisasi dan spiritualitas memberikan sumbangsih 0,511 atau 51,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar prediksi.

Kemudian untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian dengan memperhatikan nilai p-value jika  $<0,05$  maka berpengaruh signifikan tersaji pada tabel 9 berikut ini.

**Tabel. 9**  
**Hasil Estimasi Hubungan Antar Konstruk**

<i>Description Path</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-value</i>	<i>Effect Size</i>	<i>Ket</i>
Spiritualitas Kerja --> Kinerja Pegawai	0.633***	$<0.001$	0.042	Signifikan
Spiritualitas Kerja --> Komitmen Organisasional	0.290***	$<0.001$	0.416	Signifikan
Komitmen Organisasi --- > Kinerja Pegawai	0.288***	0.006	0.137	Signifikan

Sumber: Hasil Output SEM PLS (2018)

Pada tabel 9 diketahui bahwa dari ketiga pengaruh antar variabel memiliki pengaruh secara signifikan positif, yang kemudian akan dibahas masing-masing pengaruh dibawah ini.

#### **Pengaruh Spiritualitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara spiritualitas kerja terhadap kinerja pegawai SatPol PP Prov. Banten dengan nilai p-value  $0,001 < 0,05$ , Spiritualitas kerja yang baik akan berdampak dalam meningkatkan kinerja setiap anggota. Nilai kebersamaan dari setiap anggota dirasa menjadi nilai terpenting dalam meningkatkan kinerja antar anggota. Nilai spritualitas dianggap mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga jika ingin organisasinya baik dan kinerja karyawannya meningkat faktor terpenting adalah membuat nilai spiritualitas setiap anggota ditingkatkan dan nilai religi yang ada pada setiap diperhatikan dan terus ditingkatkan. Sesuai dengan penelitian terdahulu Javanmard (2012), Gani et al. (2012), Dehaghi, (2012), Rego dan Cunha (2008).

#### **Pengaruh Spiritualitas kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai p-value  $0,001 < 0,05$ . Baik spiritualitas kerja pada anggota SatPol PP akan berdampak positif bagi meningkatnya komitmen organisasi, sehingga spiritualitas menjadi faktor penting yang perlu di tingkatkan secara terus menerus dan hal ini dapat terjadi karena karyawan yang dalam dirinya memiliki spiritualitas yang

baik akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak akan menyalahgunakan wewenang yang sudah diembanya. Sesuai dengan penelitian terdahulu dari Mahakud dan Gangai (2015), Pawar (2009), Rolland et al. (2015), Priayei & Zare (2013).

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja anggota SatPol PP Prov. Banten dengan nilai p-value  $0,006 < 0,05$ , yang artinya baiknya kometmen organisasi dari masing-masing anggota akan memiliki efek secara signifikan bagi meningkatnya kinerja. Komitmen dari setiap anggota harus dibentuk dan terus ditingkatkan sehingga komitmen itu akan terus ada pada anggota yang kemudian kinerjanya akan terus baik. Sebaliknya juga jika komitmen tidak tertanam pada setiap diri anggota akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja dari masing-masing anggota SatPol PP itu sendiri. Sesuai dengan penelitian terdahulu Weihui dan Deshpande (2013), Sawitri et al. (2016), Yeh dan Hong (2012) dan Jaramillo dan Marshall (2005), Khan, et al. (2010).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

1. Hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan spiritualitas kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi.

- Hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### Saran

- Disarankan untuk penelitian kedepan yang menjadi sampel bukan hanya pegawai yang berstatus PNS tapi juga pegawai honorer maupun kontrak, sehingga sampel yang didapatkan akan lebih banyak dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatnya komitmen yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja anggota SatPol PP. Hal ini artinya iklim spiritualitas yang ada pada setiap anggota perlu dikelola dan ditingkatkan secara berkesinambungan karena hal ini akan menjadikan kinerja yang baik. Dengan cara meningkatkan kemampuan anggota dan setiap tindakan yang akan diambil. Sehingga setiap anggota dapat memberikan hasil kinerja terbaiknya pada peningkatan citra yang baik pada organisasinya, entah itu hasil kinerja secara kuantitas maupun kualitas kerja yang efektif dan efisien.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000) Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2),134-45.
- Dehaghi, M. R., Goodarzi, M. & Arazi, Z. K. (2012). The Effect of Spiritual Values o Employees' Organizational Commitment and Its Models. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 62. 159-166.
- Fanggidae, R. E. (2018). Organizational culture and spirituality workplace: Empirical study of the influence of organizational culture and spirituality workplace. *E3S Web of Conferences*, 73,
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences* , 292-298.
- Mahakud, G. C., & Gangai, K. N. (2015). The influence of workplace spirituality on organisational commitment among public sector employees. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 4(1), 37-41.
- Marques, J., 2010. Toward greater consciousness in the 21st century workplace: how Buddhist practices fit in. *Journal of business ethics*, 92, 211–225.
- Luthans, F. (2011), *Organizational Behavior. An Evidence – Based Approach*, 12th ed., McGraw – Hill International Edition, New York, NY.
- Peraturan pemerintah RI(1979), Peraturan Pemerintah RI No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil.
- Peraturan Pemerintah RI(2011), Peraturan Pemerintah RI No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Badan Kepegawaian Nasional. 2013. Peraturan Kepala BKN No. 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah no. 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- Peraturan Pemerintah RI (2004), Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2004 tentang Pedoman satuan polisi pamong praja.
- Peraturan Pemerintah RI (2010) Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 tentang pedoman satuan Polisi Pamong Praja.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yeh, Hueryren. 2012. “The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance.” *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 8(2): 50–59.

