



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA

VOL. 14 No. 1, Th. 2023 (45-53)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

PENGARUH INTEGRITAS, SPIRITUALITAS, BUDAYA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MUTIARA

Diterima: 12 Maret 2023; Direvisi: 30 April 2023; Disetujui: 1 Juni 2023

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1843

L. Widayati¹, I.G.K.A. Sunu², I.P.W. Ariawan³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia
e-mail: lailatul@undiksha.ac.id, arya.sunu@undiksha.ac.id, wisna.ariawan@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah 40 pegawai di Sekolah Mutiara. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto* dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif, korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas dan kinerja pegawai dengan nilai B positif sebesar 0,699 dan nilai *sig* sebesar 0,001, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara spiritualitas dan kinerja pegawai dengan nilai B positif sebesar 0,657 dan nilai *sig* sebesar 0,003, 3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya dan kinerja pegawai dengan nilai B positif sebesar 0,137 dan nilai *sig* sebesar 0,437, 4) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan nilai B positif sebesar 0,088 dan nilai *sig* sebesar 0,425, 5) Secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara integritas, spiritualitas, budaya, motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 37,587.

Kata kunci: kinerja pegawai, integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of integrity, spirituality, culture, and work motivation on employee performance. The sample of this research is 40 employees at Mutiara School. This study used an ex-post facto design using descriptive statistical data analysis techniques, simple correlation, partial correlation, multiple correlation, and multiple regression. The results showed that: 1) There is a positive and significant influence between integrity and employee performance with a positive B value of 0.699 and a sig value of 0.001, 2) There is a positive and significant influence between spirituality and employee performance with a positive B value of 0.657 and a sig value of 0.003, 3) There is a positive and insignificant influence between culture and employee performance with a positive B value of 0.137 and a sig value of 0.437, 4) There is a positive and insignificant influence between work motivation and employee performance with a A positive B is 0.088 and a sig value is 0.425. 5) Simultaneously there is a positive and significant correlation between integrity, spirituality, culture, work motivation and employee performance of 37.587.

Keywords : employee performance, integrity, spirituality, culture, and work motivation

PENDAHULUAN

Russel, E. M., Williams, S. W., and Gleason-Gomez (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan, serta waktu. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan pada suatu organisasi atau lembaga demi mewujudkan hasil kerja yang lebih baik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah ketika pegawai memiliki integritas yang baik, spiritualitas yang tinggi, budaya kerja bagus, serta motivasi yang kuat, artinya semakin baik integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi terhadap organisasi atau lembaga, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sekolah Mutiara sebagai salah satu lembaga pendidikan yang sangat memerhatikan kualitas dan kinerja pegawai, berusaha secara optimal untuk memperhatikan kebutuhan mendasar seluruh pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan faktor yang menentukan keberhasilan bukan hanya tenaga pendidik namun juga tenaga kependidikan sehingga secara umum disebut dengan istilah pegawai. Kualitas manusia ditentukan oleh pendidikan yang memegang peranan penting. Kebutuhan dasar manusia selain agama adalah pendidikan. Karena dengan pendidikan manusia dapat mengubah peradaban. Mencermati begitu pentingnya pendidikan, maka penyelenggara pendidikan yang berkualitas merupakan oase yang menjadi harapan demi terciptanya manusia yang berkualitas. Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa tidak hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, namun pendidikan yang bermutu, baik dari *input*, proses, *output*, dan *outcome*.

Faktor yang menjadi ujung tombak keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kualitas dan kinerja seluruh *stakeholder* di sebuah lembaga pendidikan, tidak hanya guru namun juga seluruh pegawai di lembaga tersebut, sehingga sangat diharapkan seluruh pegawai memiliki kinerja dan kualitas yang sama. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Sebuah organisasi yang memiliki anggota berkinerja baik umumnya mampu mencapai target yang direncanakan, memiliki angka pengunduran diri yang rendah serta angka ketidakhadiran yang rendah (Luthans dalam Rachmawati & Suyatno, 2021). Data yang dimiliki oleh *Human Resource Development (HRD)* Sekolah Mutiara pada tahun pelajaran 2022-2023 bahwa angka keterlambatan pegawai dua bulan terakhir yaitu bulan Juli 2022 diangka 22% dan bulan Agustus diangka 21%. Hal ini masih belum sesuai dengan harapan lembaga yaitu target ketidakhadiran harus berada di bawah angka 5%.

Selain data keterlambatan kehadiran ke sekolah, data pencapaian target spiritualitas harian juga masih belum sesuai target atau harapan dari lembaga karena data dari minggu perminggu belum mencapai 50% sebagaimana yang sudah ditargetkan oleh lembaga. Perkembangan setiap minggu hanya berada diangka 22% dan maksimal baru ada diangka 35%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas dengan dibuktikan dari ibadah harian masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Faktor penyebab lain yang terjadi di Sekolah Mutiara masih banyak pegawai yang kurang responsif terhadap agenda-agenda yang diadakan oleh lembaga misalnya masih menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara bertahap namun akan dituntaskan pada saat sudah mendekati target sehingga sangat berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang sering mengeluh dengan tugas-tugas yang diberikan masih ada di atas angka 50%. Pegawai yang transaksional terhadap materi, tenaga, waktu masih cukup tinggi sehingga menyebabkan terhambatnya program-program unggulan di Sekolah Mutiara.

Inisiatif pegawai yang masih perlu ditingkatkan lagi terbukti dengan banyak pegawai yang masih menunggu arahan, belum mampu menyampaikan ide dan gagasan secara terbuka di dalam forum. Tingkat pengunduran diri yang relatif tinggi setiap tahun, berdasarkan data *HRD* pasti ada pegawai yang mengundurkan diri. Di tahun 2020 ada 3 pegawai, tahun 2021 ada 4 dan di tahun 2022 ini ada 4. Hal ini yang perlu dijadikan dasar oleh lembaga untuk memperbaiki kinerja pegawai dari sisi integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi. Adanya kesenjangan ini merupakan salah satu faktor penghambat kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Kinerja pegawai yang rendah menyebabkan layanan terhadap peserta didik tidak mendapatkan pendidikan yang layak sehingga berpotensi menghasilkan lulusan-lulusan yang tidak memiliki daya saing. Selain peserta didik layanan terhadap walimurid sebagai *customer*

Sekolah Mutiara juga belum sesuai harapan sehingga menyebabkan terhambatnya program-program dari Sekolah Mutiara.

Situasi di atas tentunya tidak sejalan dengan harapan lembaga dalam hal ini adalah Yayasan Mutiara Jimbaran dalam usahanya memberdayakan pegawai untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang. Berbagai kajian yang menyoroti kinerja pegawai di Indonesia telah dilakukan, namun belum pernah dilakukan di Sekolah Mutiara. Penelitian ini bermaksud melakukan pendalaman mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi tercapainya tujuan suatu lembaga, hal tersebut sejalan dengan konsepsi kinerja yang dikemukakan Bacal (2002) berikut ini, Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Ini berarti merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.

Sekolah Mutiara adalah salah satu lembaga pendidikan yang juga mengalami fenomena rendahnya kinerja pegawai. Dari hasil observasi dan wawancara terhadap kepala SD Mutiara dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa di Sekolah Mutiara ditemukan bahwa masih terdapat perilaku yang mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai. Perilaku yang dimaksud antara lain tingkat keterlambatan yang masih tinggi, budaya disiplin yang masih rendah, kepekaan terhadap lingkungan yang masih rendah, masih menunda-nunda pekerjaan, transaksional dalam hal materi, waktu, tenaga, dan guru berhenti dari pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekolah Mutiara yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal, faktor yang berpengaruh antara lain integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan direktur, kepala sekolah, insentif, sarana dan prasarana sekolah, dan kebijakan lembaga.

Integritas merupakan pondasi dalam merancang kinerja yang optimal di seluruh aspek organisasi. Inilah yang menjadi pokok terbentuknya kerjasama yang solid dalam tubuh organisasi. Menurut Prameswari, A. S & Yustrianthe, (2015) Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Di sisi lain, Integritas adalah dimana seorang pegawai diharuskan untuk bersikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab (Mulyadi, 2010). Integritas tidak hanya menjadi pegangan bagi seorang pemimpin dalam bertindak, tapi juga bagaimana integritas itu merupakan totalitas bagi seluruh pegawai, sehingga kebulatan akan terintegrasi dalam tujuan organisasi tersebut. Menurut Rani et al., (2018) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Integritas adalah sebuah bentuk loyalitas, yaitu keteguhan hati seseorang untuk memegang prinsip dan nilai moral universal (Redjeki Dwi Prawani & Herdiansyah, 2013). (Endro, 2017) hakikat dirinya sebagai manusia, orang yang berintegritas atau organisasi yang berintegritas diharapkan mengambil keputusan dan tindakan yang bermoral. Selanjutnya pada bagian lain. Indikator perilaku seseorang yang berintegritas adalah seseorang yang dapat diandalkan dan dipercaya (Redjeki Dwi Prawani & Herdiansyah, 2013). Sedangkan Kelompok adalah kumpulan orang-orang yang dapat dimaknai sebagai kesatuan sosial yang berinteraksi intensif dan mempunyai tujuan sama. Adapun penyesuaian perbedaan tingkah laku warga suatu kelompok bersangkutan. Pada akhirnya integritas kelompok dapat dimaknai sebagai suatu kapasitas sikap dan kepribadian seseorang dari suatu kelompok dalam bertindak atau bekerja yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan indikator: konsisten; komitmen yang kuat; memiliki nilai-nilai; konsekuen.

Dari pemaparan di atas jelaslah bahwa suatu integritas kelompok pada suatu organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh individu maupun kinerja kelompok itu sendiri yang tercermin pada kinerja organisasi; karena dalam menjalankan tugas yang dibebankan, setiap individu atau pegawai harus konsisten, memegang prinsip serta menggunakan cara yang sudah disepakati yang didasarkan pada etika kejujuran dan

kebenaran. Spiritualitas berkaitan dengan tiga kesadaran manusia yaitu otak, jiwa, dan roh (Effendi, 2014) serta sebagai Sebuah cara hidup dalam berelasi dengan Tuhan. Spiritualitas memberi pegawai tujuan dan makna di tempat kerja berarti tempat kerja bisa menjadi tempat dimana orang dapat mengekspresikan diri mereka secara penuh (Petchsawang & Duchon, 2012). (Beheshtifar & Zare, 2013) menunjukkan spiritualitas di lapangan kerja dengan mengintegrasikan tiga perspektif berbeda tentang spiritualitas yang memungkinkan atau mengarahkan kinerja organisasi, yaitu perspektif sumber daya manusia, perspektif filosofis, dan perspektif interpersonal. Dengan demikian, organisasi yang mendorong pengalaman spiritualitas akan meningkatkan kinerja pegawai dan profitabilitas organisasi.

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai ataupun pedoman dalam sebuah perusahaan memiliki banyak pengertian secara luas, meskipun demikian budaya organisasi yang diterapkan oleh semua perusahaan hanya memiliki satu tujuan yaitu pencapaian terhadap target perusahaan (Moeljono, 2005). Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2016). Hasil penelitian (Mahayasa, 2018), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Motivasi bisa digambarkan sebagai mengendalikan suatu kekuatan sehingga individu dapat mencapai kondisi terbaik yang bisa dilakukan. Konsep motivasi tidak dipaksakan dengan ancaman. Individu dikondisikan termotivasi sehingga individu dapat mencapai prestasinya. Pengakuan dan pemberian terima kasih mungkin cukup dapat membangun perbedaan dalam kinerja pegawai. Motivasi mengarah pada peningkatan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih baik (Oktaviani & Manuaba, 2021). Salah satu aset penting organisasi adalah sumber daya manusia. Memupuk motivasi pegawai menjadi faktor yang penting dalam upaya pencapaian tujuan organ. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja pegawai yang tinggi di dalam perusahaannya. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para timnya akan menentukan efektivitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Brahmasari & Suprayetno, 2008), yaitu motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Meskipun kajian mengenai faktor-faktor tersebut pernah dilakukan, namun belum ada yang secara spesifik meneliti mengenai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Mutiara, Jalan Lingkar Timur Udayana 8 Jimbaran-Kuta Selatan-Badung-Bali. Peneliti mengambil subjek penelitian terhadap 40 pegawai dari satuan pendidikan dan departemen yang berbeda. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan penelitian mengambil sebagian populasi karena hanya beberapa yang dijadikan sampel penelitian dengan Teknik purposive

sampling. Penelitian ini termasuk penelitian non-treatment atau *ex-post facto* karena tidak dilakukan perlakuan pada variabel dan hanya mengambil data secara langsung. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan korelasional karena tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui yang ada antar variabel yang dihubungkan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dipilih akan dikorelasikan seperti integritas terhadap kinerja pegawai, spiritualitas terhadap kinerja pegawai, budaya terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, dan integritas, spiritualitas, budaya, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data untuk penelitian ini akan menggunakan kuesioner dengan pola skala Likert (Agung, 2018). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang akan dikirimkan dalam bentuk *Hard Copy* Sedangkan untuk memperoleh data jumlah pegawai dan izin pengambilan data di masing-masing satuan pendidikan dan departemen akan dilakukan komunikasi dengan pihak manajemen sekolah dan dilakukan secara tatap muka langsung. Pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan hipotesis kelima diuji dengan menggunakan teknik analisis berganda kemudian dilanjutkan dengan uji determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dimaksud adalah menyangkut integritas, spiritualitas, budaya, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di sekolah Mutiara. Statistik deskriptif memberikan informasi tentang karakteristik variabel pencarian yaitu rerata, mean, nilai paling sering, simpangan baku, besaran, nilai maksimum, dan nilai terkecil. Untuk memudahkan pendeskripsian masing-masing variabel, berikut ringkasan hasil statistik deskriptif yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Integritas, Spiritualitas, Budaya, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Statistik	Variabel				
	X1	X2	X3	X4	Y
Rata-rata	95,48	93,8	109,83	172,15	141,68
Median	95,5	93,8	109,83	172,15	141,68
Modus	86	99	129	163	121
Standar Deviasi	8.829	7.809	11.966	18.206	14.368
Varians	77,948	60,985	143,174	331,464	206,43
Rentang	34	25	40	70	62
Skor Minimum	76	80	90	137	110
Skor Maksimum	110	105	130	207	172

Data yang disajikan dalam tabel 1 di atas menunjukkan rata-rata skor integritas sebesar 95,48, rata-rata skor spiritualitas sebesar 93,8, rata-rata skor budaya sebesar 109,83, rata-rata skor motivasi kerja sebesar 172,15 dan rata-rata skor kinerja pegawai 141,68. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Integritas, Spiritualitas, Budaya, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis linier berganda (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data Integritas, Spiritualitas, Budaya, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan, Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 25.00*. Ringkasan hasil perhitungannya disajikan dalam tabel 2 Uji T berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Perhitungan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	sig.	Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF	
(Constant)	-16.863	13.605		-1.239	.223					
X1.TOTAL	.699	.188	.430	3.712	.001	.828	.531	.273	.403	2.483
X2.TOTAL	.657	.205	.357	3.200	.003	.795	.476	.235	.434	2.306
X3.TOTAL	.137	.189	.114	.726	.473	.787	.122	.053	.217	4.612
X4.TOTAL	.088	.109	.111	.808	.425	.734	.135	.059	.285	3.505

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Berdasarkan tabel 4.16, pengujian Uji T diatas disimpulkan diperoleh nilai *sig* sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H₀) yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H₁) “terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara” diterima. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Berdasarkan tabel 4.16, pengujian Uji T di atas disimpulkan diperoleh nilai *sig* sebesar 0,003, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H₀) yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh yang signifikan spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H₁) “terdapat pengaruh yang signifikan spiritualitas terhadap kinerja pegawai di sekolah mutiara” diterima. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Berdasarkan tabel 4.16, pengujian Uji T diatas disimpulkan diperoleh nilai *sig* sebesar 0,473, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H₀) yang menyatakan “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.” diterima. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H₁) “Terdapat pengaruh yang signifikan budaya terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara” ditolak. Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Berdasarkan tabel 4.16, pengujian Uji T di atas disimpulkan diperoleh nilai *sig* sebesar 0,425, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H₀) yang menyatakan “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.” diterima. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H₁) “Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.” ditolak. Untuk menguji hipotesis kelima ini dilakukan dengan uji F, uji ini digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi berganda sehingga diketahui terdapat pengaruh yang signifikan integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Hasil pengujiannya dalam tabel 3 uji F berikut.

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.530.500	4	1.632.625	37.587	.000 ^b
Residual	1.520.275	35	43.436		
Total	8.050.775	39			

a. Dependent Variable: Y. TOTAL

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 37,587. Nilai F hitung ini lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,64, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Dengan demikian hipotesis nol (H₀) yang menyatakan “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H₁) yang diajukan, yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.” diterima. Sedangkan pada analisis regresi berganda sehingga koefisien determinasi yang

digunakan adalah Adjusted R square (koefisien determinasi terkoreksi). Nilai koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,790. Nilai determinasinya menjadi $0,790 \times 100\% = 79,0\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dijelaskan sebesar 79,0% oleh variabel Integritas (X_1), Spiritualitas (X_2), Budaya (X_3), Motivasi Kerja (X_4) sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa pengaruh integritas (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,699. Ini dapat diartikan bahwa apabila nilai integritas naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sejumlah 0,699. Selanjutnya, setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji T, diperoleh nilai *sig* sebesar 0,001. Nilai *sig* ini lebih kecil dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Integritas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa pengaruh spiritualitas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,657. Ini dapat diartikan bahwa apabila nilai spiritualitas naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sejumlah 0,657. Selanjutnya, setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji T, diperoleh nilai *sig* sebesar 0,003. Nilai *sig* ini lebih kecil dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa pengaruh budaya (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,137. Ini dapat diartikan bahwa apabila nilai budaya naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sejumlah 0,137. Selanjutnya, setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji T, diperoleh nilai *sig* sebesar 0,473. Nilai *sig* ini lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Budaya memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,088. Ini dapat diartikan bahwa apabila nilai motivasi kerja naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sejumlah 0,088. Selanjutnya, setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji T, diperoleh nilai *sig* sebesar 0,425. Nilai *sig* ini lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Integritas, Spiritualitas, Budaya, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 37,587. Nilai F hitung ini lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,64, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas (X_1), Spiritualitas (X_2), Budaya (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai secara bersama-sama. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan "Tidak ada pengaruh yang signifikan Integritas, Spiritualitas, Budaya, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Mutiara" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan, yaitu "Ada pengaruh yang signifikan Integritas, Spiritualitas, Budaya, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Mutiara", diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas dan kinerja pegawai dengan nilai B positif sebesar 0,699 dan nilai *sig* sebesar 0,001, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara spiritualitas dan kinerja pegawai dengan nilai B positif sebesar 0,657 dan nilai *sig* sebesar 0,003, (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya dan kinerja pegawai dengan dengan nilai B positif sebesar 0,137 dan nilai *sig* sebesar 0,437, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan

nilai B positif sebesar 0,088 dan nilai sig sebesar 0,425, (5) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas, spiritualitas, budaya, motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 37,587.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. G. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Bacal, R. (2002). *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Beheshtifar, & Zare. (2013). Employee Creativity: A compulsory Factor in Organizations. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 5(2), 242–247. <https://journal-archieves33.webs.com/242-247.pdf>
- Brahmasari, I. ayu, & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Pascasarjana Universitas 17 Agustus Surabaya*, 10(1996), 124–135. <https://jurnal.manajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039/17003>
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Endro, G. (2017). Menyisik Makna Integritas Dan Pertentangan dengan Korupsi. *Jurnal Universitas Bakrie*, 2(1), 11–23. <https://jurnal.kpk.go.id/index.php/integritas/article/view/159>
- Mahayasa, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 73–86.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Muis, Muhammad Ras, J. J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>
- Mulyadi. (2010). *Diagnosis Kesulitan Belajar & Bimbingan Terhadap Kesulitan Belajar Khusus*. Yogyakarta: Nuha Litera.
- Oktaviani, N. M., & Manuaba, I. B. (2021). Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 9(1), 116. <https://doi.org/10.23887/jjpsd.v9i1.32113>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Journal of Management , Spirituality & Workplace spirituality , meditation , and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189–208. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=managementfacpub>
- Prameswari, A. S., Yustrianthe, R. H. (2015). Analisis Faktor–Faktor yang Memengaruhi Audit Delay (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *Universitas Tarumanagara Journal of Accounting*, 19(1), 13–24. <https://ecojoin.org/index.php/EJA/article/view/113>
- Rachmawati, Y., & Suyatno, S. (2021). The effect of principals' competencies on teachers' job satisfaction and work commitment. *Participatory Educational Research*, 8(1), 362–378. <https://doi.org/10.17275/per.21.21.8.1>
- Rani, Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(3), 41–51. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19942/19538>

Redjeki Dwi Prawani, S., & Herdiansyah, J. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal STIE Semarang*, 5(2), 1–14. <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/74>

Russel, E. M., Williams, S. W., and Gleason-Gomez, C. (2010). Teachers' perceptions of administrative support and antecedents of turnover. *Journal of Research in Childhood Education*, 24(3), 195–208. https://www.researchgate.net/publication/254311753_Teachers'_Perceptions_of_Administrative_Support_and_Antecedents_of_Turnover

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.