

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas dan berkaitan dengan spiritualitas tempat kerja , motivasi kerja dan kinerja pelayanan publik. Penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Anisa ratu mulianti (2016)	pengaruh komitmen organisasi spritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan	X1= komitmen X2 = spiritualitas Y= kinerja	analisis regresi berganda dengan software Statistic Programme for Service Solutions(SPSS) Versi 20.0.	bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa dengan adanya spiritualitas di tempat kerja yang menigkat dari karyawan
2	Saada 2017	<i>Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Pembedayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan NegaraSyariah KC. Semarang).</i>	X1 : spiritualitas tempat kerja X2 : pemberdayaan karyawan X3 : kinerja Y : motivasi	Path analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (13nstrumen) dapat mempengaruhi spiritualitas di tempatkerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja (13nstrumen) dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
3.	Karnia, Sri Suwarsi, Rusman Frendika (2020)	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung	X : spiritualitas ditempat kerja Y : kinerja	analisis deskriptif dan verifikatif	dalam penelitian tersebut menyatakan Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja.
4.	Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma (2017)	Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam	X1 : Workplace Spirituality X2: Kinerja Pegawai Y : Etika Kerja islam	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami dengan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja islami sebagai variabel mediasi hubungan antara tempat kerja. spiritualitas (STK) terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan

No	Peneliti	Judul peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
5	Ridwan Isya Luthfi (2014)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Elsiscom Prima karya, kantor perwakilan 15nstrume)	X1: motivasi Y: Kinerja Karyawan	Regresi Sederhana	Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
6	Mukhlisoh (2016).	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten	X = motivasi Y = kinerja	Analisis Regresi sederhana	terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten.
7.	Muhammad Abdillah Syawal (2018)	(PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGA JASA)	X1 = motivasi X2 = kepuasan kerja X3 = komitmen Y = kinerja	Aalisis Regresi	penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja karyawan.
8	Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017)	PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA KINERJA ORGANISASI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	X1 = pelatihan X2 = motivasi kerja Y= kinerja	analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM)	Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap

No	Peneliti	Judul peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
					kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
9	Muhammad Abdillah Syawal (2017)	Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa		Analisis Regresi	komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality).

2.2.1.1 Pengertian Spiritualitas

Spiritualitas didefinisikan sebagai cara orang manusia dalam semua kekayaannya, hubungan pribadi manusia dengan orang transitif, hubungan antara manusia, dan cara mencapai

peningkatan pribadi yang diimpikan (Konz & Ryan, 1999:202). Menurut Mitroff & Denton (1999:83) spiritualitas adalah perasaan dasar yang berhubungan dengan diri sendiri secara utuh, orang lain, dan seluruh alam semesta. Spiritualitas sebagai proses perubahan yang berhubungan dengan kualitas hubungan pribadi antara seseorang dan tuhan (Schreurs, 2002:19). Makna spiritualitas sering disalahpahami dan bisa memiliki konotasi negatif bagi banyak orang.

Berdasarkan pada beberapa pendapat ahli tentang definisi spiritualitas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa spiritualitas adalah bentuk dari pencarian makna dan tujuan hidup dari seseorang yang bersifat universal dan personal. Keberadaan spiritualitas sungguh memiliki fungsi yang sangat baik. Oleh karenanya spiritualitas harus ada dalam setiap individu dan setiap lingkungan. Spiritualitas yang dimiliki individu meliputi banyak hal seperti kepemimpinan, kecerdasan, pemikiran dan lainnya.

2.2.2 Definisi dan Konsep Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. Semakin baik karyawan mampu bersemangat di dalam pekerjaannya

maka ide atau pemikiran individu akan lebih baik dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi (Ashmos & Duchon, 2000:137).

Spiritualitas di tempat kerja merupakan budaya organisasi di lingkungan tempat kerja yang mengedepankan kehidupan batin pegawai sekaligus tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan semangat dan pemikiran serta mempunyai perasaan saling memiliki (kebersamaan) pada lingkup organisasi.

Hubungan yang telah ditetapkan antara spiritualitas tempat kerja (dari perspektif organisasi) dan hasil positif, meskipun tidak dalam konteks kewirausahaan, termasuk keterlibatan pekerjaan (Milliman et al., 2003; Van der Walt & Swanepoel, 2015), kepuasan kerja (Van der Walt & De Klerk, 2014), komitmen organisasi (Rego & Cunha, 2008), dan kinerja dan efektivitas karyawan (Karakas, 2010). Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja di tingkat organisasi telah ditemukan terkait dengan sikap kerja seperti kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi, itu mendalilkan bahwa spiritualitas tempat kerja akan terkait dengan keterlibatan kerja, dan mungkin berkembang di tempat kerja.

workplace spirituality merupakan wujud dari disiplin kerja, ikhlas dalam bekerja, bekerja mengikuti aturan dan bertanggungjawab,

tidak mengedepankan kepentingan pribadi, kreatif dan semangat dalam bekerja, jujur dan peduli dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat tiga aspek yang mempengaruhi, yaitu: imbalan (materi dan *non mater*), budaya organisasi (interaksi antar anggota organisasi, kebiasaan), dan fasilitas ibadah.

2.2.3 Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja memiliki manfaat diantaranya sebagai berikut (Krishnakumar & Neck, 2002:157):

1. Intuisi dan kreativitas

Intuisi dan kreativitas bisa menjadi alat yang ampuh dalam pemecahan masalah

2. Kejujuran dan kepercayaan

Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang memiliki peran penting dalam kinerja organisasi untuk kedepannya.

3. Pemenuhan pribadi

Membina spiritualitas akan menyebabkan karyawan merasa puas atau terpenuhi saat mereka mulai bekerja

4. Komitmen

Komitmen mempunyai dua faktor yang berhubungan dengan ekspresi komitmen terhadap sebuah organisasi. Faktor pertama yaitu faktor pribadi dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor yang kedua adalah faktor situasional.

5. Kinerja Organisasi

Organisasi yang mendorong spiritualitas dapat mengalami peningkatan kinerja organisasi (Krishnakumar & Neck dalam Neck dan Milliman, 2002:159).

2.2.4 Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja menurut Milliman et al. (2003:429) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai 3 dimensi antara lain sebagai berikut:

1. Meaningful work (Pekerjaan yang berarti)

Merupakan sebuah aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi spiritualitas di tempat kerja ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu.

2. Alignment with organizational value (Keselarasan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu).

Merupakan aspek fundamental yang ketiga dari spiritualitas di tempat kerja yang mewakili level organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu

lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

3. Merupakan dimensi spiritualitas di tempat kerja yang merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia serta fokus pada interaksi antar pekerja dan rekan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan dimensi yang disampaikan oleh Milliman et al. (2003:429) untuk mengukur penerapan spiritualitas di tempat kerja. Dimensi tersebut dipilih karena telah mewakili dimensi-dimensi lainnya dalam mengukur dan mengetahui penerapan spiritualitas di tempat kerja

2.2.5 Indikator Spiritualitas Tempat Kerja

Ashmos dan Duchon (2000) membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi 3 dimensi, yaitu:

1. Kehidupan batin

Kehidupan batin adalah pemahaman mengenai kekuatan Ilahi dan bagaimana cara menggunakannya untuk kehidupan lahiriah yang lebih memuaskan. Duchon dan Plowman (2005) mengemukakan bahwa orang-orang membawa seluruh diri mereka untuk bekerja dan semakin terlihat seluruh diri mereka termasuk diri spiritual. Dengan demikian, dimensi penting dari spiritualitas di tempat kerja adalah gagasan bahwa karyawan memiliki kebutuhan rohani (kehidupan batin) dan tidak hanya memiliki kebutuhan fisik, emosional, dan kognitif. Kebutuhan ini tidak tertinggal di rumah ketika mereka datang untuk bekerja (Duchon & Plowman, 2005).

Lebih lanjut, Duchon dan Plowman (2005) menyatakan keberadaan kehidupan batin berhubungan dengan dua konstruk perilaku organisasi: identitas individu dan identitas sosial. Identitas individu merupakan bagian dari konsep diri seseorang atau melihat bagian dalam dari diri mereka sendiri dan ekspresi kehidupan batin adalah sebagian ekspresi identitas sosial.

2. Makna dan tujuan bekerja

Menurut Fox (dalam Ashmos & Duchon, 2000), hidup dan mata pencaharian bukan dua hal yang terpisah melainkan berasal dari sumber yang sama yaitu spirit. Spirit berarti hidup. Hidup maupun pekerjaan yang menyangkut kehidupan dengan makna, tujuan, kedamaian, dan perasaan memiliki kontribusi terhadap komunitas yang lebih luas. Spiritualitas kerja menyangkut bagaimana membawa

hidup dan pekerjaan berjalan bersama. Gerakan spiritualitas di tempat kerja menyangkut kerja yang lebih bermakna, hubungan antara jiwa dan pekerjaan, dan bagaimana mendapatkan perhatian dari perusahaan bahwa memupuk jiwa pada saat kerja dapat berdampak baik bagi bisnis. Dengan demikian, Pekerjaan sesuatu yang berarti lebih dari sebuah materi. pekerjaan dianggap memiliki arti penting dalam kehidupannya (Duchon & Plowman, 2005).

3. Perasaan terhubung dengan komunitas

Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya bagaimana mengekspresikan kebutuhan- kebutuhan batin dengan mencari pekerjaan yang bermakna melainkan bagaimana hidup dapat terhubung dengan orang lain. Merasa menjadi bagian dari suatu komunitas adalah bagian yang penting dalam perkembangan spiritual. Menurut Vaill (dalam Ashmos & Duchon, 2000), hubungan kekerabatan dapat membantu atasan dan bawahan menghadapi kesendirian, kekecewaan, sakit hati di dalam organisasi dan untuk menentukan seharusnya kondisi ini tidak berlanjut di dalam organisasi dan orang-orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi secara etimologi berasal dari bahasa inggris yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Menurut Widodo (2015:13), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat dipahami bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan untuk mencapai tujuan. Adanya ketersediaan untuk menggunakan secara maksimal hasil usaha dalam mencapai tujuan instansi dengan maksud memuaskan beberapa kebutuhan pribadi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari aparatur sipil Negara.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

A. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

B. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

C. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

D. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

E. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

pada dasarnya ada hal- hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi aparatur sipil Negara. Aparatur sipil Negara akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

2. Faktor Ekstern

Ada beberapa faktor ekstern dalam motivasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

A. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

B. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Besar kecil kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

C. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahn. Bila

supervise yang dekat dengan para pegawai ini menguasai liku liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

D. Adanya jaminan pekerjaan

Jika ada jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

E. Status dan tanggung jawab

Jika seorang pegawai menduduki jabatan, merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

2.3.3 Model-model Motivasi kerja

1. Model tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja aparatur sipil Negara, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap pegawai bahwa setiap pegawai adalah penting dan berguna bagi instansi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan pendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap pegawai.

2. Model sumber daya manusia

Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab pegawai. Menurut model sumber daya ini, untuk meningkatkan motivasi pegawai, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah pegawai akan meningkat jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuan.

2.3.4 Dimensi dan Aspek Motivasi

Deci dan Ryan (2000) menyampaikan ada tiga dimensi dari motivasi, yang terdiri dari :

a. Amotivasi

Amotivasi merupakan tidak adanya motivasi dalam diri seorang individu. Individu yang mengalami amotivasi tidak akan ada niat untuk melakukan suatu tindakan. Hasil dari individu yang mengalami amotivasi tidak akan bisa menghargai suatu kegiatan, tidak memiliki harapan pada hasil yang diinginkan, serta tidak memiliki rasa kompeten untuk melakukannya.

b. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan yang menarik dan menyenangkan untuk diri individu sendiri (Gagne et al., 2015). Individu yang mengalami

motivasi intrinsik, memiliki kepuasan yang melekat pada diri individu tersebut dalam melakukan suatu kegiatan (Ryan & Deci, 2000). *Intrinsic Regulation* termasuk dalam motivasi intrinsik, yaitu regulasi diri dengan kecenderungan untuk menemukan tantangan, hal baru, pengalaman serta pengetahuan berdasarkan keinginan yang berasal dari diri individu tersebut.

c. Motivasi Ekstrinsik

Gagne et al. (2015) menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi untuk melakukan kegiatan menghindari hukuman dan kritik, penerimaan, serta meningkatkan harga diri individu, serta mencapai tujuan individu. Internalisasi mengacu pada aktivitas yang dilakukan individu yang dinilai oleh faktor eksternal dan dapat berubah menjadi perasaan yang berasal dari diri individu tersebut (Ryan dan Deci, 2000). Motivasi ekstrinsik memiliki empat aspek menurut Ryan dan Deci (2000), yaitu :

1) External Regulation

External Regulation didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan individu untuk mendapatkan hadiah dan menghindari hukuman yang dapat diberikan oleh orang lain.

2) Introjected Regulation

Introjected Regulation didefinisikan sebagai regulasi perilaku individu dengan melibatkan ego, rasa malu serta rasa bersalah.

3) Identifikasi Regulation

Identified regulation mengacu pada penilaian yang sadar akan tujuan dari perilaku tersebut, sehingga dapat diterima oleh dirisendiri.

4) Integrated Regulation

Integrated Regulation didefinisikan sebagai penyesuaian dengan diri sendiri yang telah dievaluasi oleh orang lain yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai orang lain.

2.4 Kinerja

1.4.1 Pengertian Kinerja

Dalam buku yang berjudul “Manajemen SDM” menurut Henry kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁵ Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya di dalam instansi. Maka kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dinilai, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu

perolehannya (*dalam* Usman, 2008).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Menurut Kaswan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu kegiatan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi terhadap suatu Organisasi.

1.4.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor publik, menurut Mahmudi terdapat enam tujuan dalam pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat ketercapain tujuan organisasi.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
3. Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan reward dan punishment.
5. Memotivasi pegawai.
6. Menciptakan akuntabilitas publik.

1.4.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

1. Manfaat pengukuran kinerja sektor publik menurut Lynch dan Cross adalah Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan

sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat kepada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.

2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
4. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku tersebut.

1.4.4 **Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur kinerja yaitu *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dibuat oleh Koopmans (2013) berdasarkan karakteristik yang mengacu pada teori kinerja dari Campbell. Alat ukur ini mengukur tiga dimensi yaitu

1. *task performance.*
2. *contextual performance*
3. *counterproductive work behavior.*

1.5 Pengaruh antar Variabel

1.5.1 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Spiritualitas saat ini bukan lagi hal yang asing dalam pengalaman manusia, pencarian tujuan hidup, makna dan keselarasan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting. Individu melihat tempat kerja sebagai tempat untuk melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas, mengalami perkembangan pribadi dan mendapatkan rasa saling percaya Asmosh dan Duchon (2000), dalam penelitian Darto (2015) menemukan bahwa spiritualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan .

Semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual organisasi, maka semakin besar kemungkinan bahwa pegawai akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan

kinerja seseorang dalam bekerja (Umam & Auliya, 2017).

spiritualitas di tempat kerja memengaruhi individu dalam bekerja. Adanya tingkat spiritualitas yang tinggi dalam bekerja kemudian diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai sehingga organisasi dapat berjalan lebih efektif. Karyawan yang mempraktikkan spiritualitas dalam tempat kerja menunjukkan kinerja terbaiknya tanpa mengganggu rekan kerja yang lainnya.

Spiritualitas berkaitan dengan pengembangan etos kerja yang berpengaruh pada kemajuan dan keunggulan kinerja pegawai. (Javanmard H, 2015) yang meneliti terkait pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap kinerja dimana dimensi spiritualitas di tempat kerja dibagi menjadi tiga yaitu pada tingkatan pekerjaan, karyawan dan organisasi para pekerja Arak's Machinery Company india, dengan hasil penelitian ketiga dimensi spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.2 Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Pegawai

Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai . Sesuai dengan pendapat dikemukakan oleh Herzberg ini

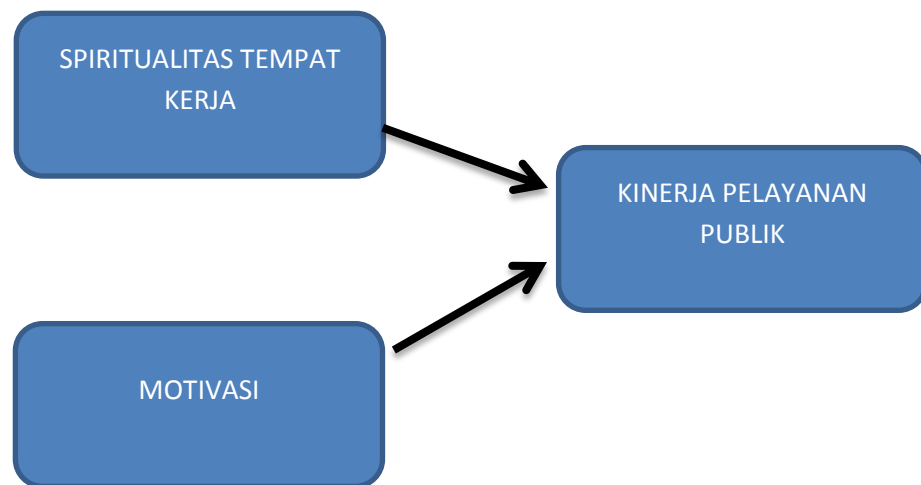
berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut dapat dengan sangat baik menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal dalam pekerjaannya, motivasi berhubungan positif dengan kinerja (Nicola, 2015:150). Individu dengan motivasi kerja yang lebih besar cenderung berkinerja lebih baik dalam pekerjaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Maka semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut tinggi.

Semakin banyak motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin giat dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja yang akan berdampak ke kinerja karyawan.

1.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah bentuk kerangka pemikiran yang dapat membantu dan digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Penelitian ini adalah penelitian yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu spiritualitas tempat kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), kemudian untuk variabel terikatnya (Y) adalah kinerja pegawai. Spiritualitas tempat kerja merupakan bagian yang

juga berpengaruh di dalam kinerja pegawai itu sendiri yang dapat menentukan baik tidak nya kinerja pegawai tersebut. Namun organisasi yang baik tidak hanya dapat memberikan hal tersebut saja, organisasi juga harus mampu memberikan motivasi kerja kepada para pegawai. Ini tidak hanya baik bagi pegawai saja namun juga baik bagi organisasi karena semakin baik spiritualitas tempat kerja dan semakin banyak pegawai yang termotivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat dan semakin baik pula organisasi dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) nya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual di bawah ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

1.7 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H1: Semakin baik Ispiritualitas tempat kerja maka semakin baik kinerja pegawai dinas kesehatan dalam memberikan pelayanan

H2: Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai dinas kesehatan Jombang dalam memberikan pelayanan publik.