

Peran Spiritualitas dalam Memediasi Pengaruh Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

RAISA KAUTSARINA

Wisnu P. Setiyono

Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2024



Pendahuluan



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah kompetensi, pengembangan karir dan *employee engagement* akan mempengaruhi kinerja pejabat fungsional hasil penyetaraan di lingkungan pemerintah Kabupaten Sidoarjo melalui spiritualitas?

Metode

❑ Jenis Penelitian → **Kuantitatif**

Tahapan desain penelitian kuantitatif adalah perumusan masalah, pengujian teori, perumusan hipotesis, pengumpulan data, pengolahan data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2014)

❑ Subyek Penelitian →

Populasi = semua pejabat eselon IV yang mengalami penyetaraan jabatan berpindah menjadi pejabat fungsional.

Jumlah pejabat fungsional hasil penyetaraan di Kabupaten Sidoarjo sebanyak **243** orang.

Perhitungan sampel pada penelitian ini dengan rumus *Slovin*:



→ **120 orang ASN**

Teknik Penentuan sampel → *proporsional random sampling*

❑ Teknik Pengumpulan Data →

data primer = **kuisisioner** pada link <https://bit.ly/KuisisionerTesisSaadah>

data sekunder = tinjauan pustaka berdasarkan tema penelitian dari buku atau jurnal.

Hasil

	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	Koefisien Parameter	T Statistics	P Values	Hasil
H1	Kompetensi -> Spiritualitas -> Kinerja	0.161	2.104	0.037	Diterima
H2	Pengembangan Karir -> Spiritualitas -> Kinerja	0.126	1.752	0.082	Ditolak
H3	Employee Engagement -> Spiritualitas -> Kinerja	0.161	1.962	0.046	Diterima

Berdasarkan uji statistik di atas, penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1, Kompetensi melalui Spiritualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pejabat fungsional hasil penyetaraan di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa p-value sebesar 0.037 dan koefisien jalur sebesar 0.161. Karena nilai P-value > 0.05 maka H1 (Hipotesis 1) diterima. Jadi, kompetensi melalui Spiritualitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2, Pengembangan Karir melalui Spiritualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pejabat fungsional hasil penyetaraan di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa P-value sebesar 0.082 dan koefisien jalur sebesar 0.126. Karena nilai p-value > 0.05 maka H2 (Hipotesis 2) ditolak. Jadi, pengembangan karir melalui Spiritualitas tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3, *Employee Engagement* melalui Spiritualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pejabat fungsional hasil penyetaraan di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwasanya p-value sebesar 0.046 dan koefisien jalur sebesar 0.161. Karena nilai p-value > 0.05 maka H3 (Hipotesis 3) diterima. Jadi, *Employee engagement* melalui spiritualitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL HASIL PENYETARAAN DI KABUPATEN SIDOARJO MELALUI SPIRITUALITAS SEBAGAI MEDIASI

- Pada penelitian ini hasil pengolahan statistik didapatkan bahwa **spiritualitas mampu memediasi variabel kompetensi terhadap kinerja pejabat fungsional hasil penyetaraan di Kabupaten Sidoarjo** dengan koefisien jalur sebesar 0,161 dan *p-value* sebesar 0,037 lebih kecil 0,05 (signifikan).
- Ini berarti tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pejabat penyetaraan mampu meningkatkan kinerja dengan adanya spiritualitas
- Salah satu faktor penentu kompetensi adalah tingkat pendidikan. Para pejabat hasil penyetaraan mayoritas berpendidikan tinggi. Dari 120 orang pejabat penyetaraan tercatat 63 orang berijazah S1 dan 42 orang berijazah S2/S3.
- Para pejabat fungsional hasil penyetaraan yang memiliki kompetensi yang tinggi perlu dibangun spiritualitasnya. Tingginya spiritualitas dapat ditingkatkan dengan membangun komunikasi dan kerjasama dengan orang lain di tempat kerja. Spiritualitas yang merupakan pemahaman akan nilai hidup akan membuat seseorang mempunyai perilaku yang baik dan ikhlas dalam menjalani hidup, memiliki keyakinan bahwa tuhan menjamin hidup kita, maka akan meningkatkan motivasi hidup dan bahkan motivasi untuk bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja seseorang. Dengan spiritualitas yang dimiliki akan membuat kompetensi para pegawai penyetaraan tersalurkan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Temuan Penting Penelitian

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL HASIL PENYETARAAN DI KABUPATEN SIDOARJO MELALUI SPIRITUALITAS SEBAGAI MEDIASI

- Pada penelitian ini dihasilkan bahwa **pengembangan karir melalui spiritualitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pejabat fungsional hasil penyetaraan di Kabupaten Sidoarjo** dengan koefisien jalur sebesar 0,126 dan *p-value* sebesar 0,082 di atas 0,05 (tidak signifikan)
- Ini berarti pengembangan karir pejabat fungsional hasil penyetaraan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Keberadaan spiritualitas sebagai variabel intervening tidak merubah hasil keputusan untuk menolak H_0
- Berdasarkan data yang diperoleh bahwa sebagian besar pejabat hasil penyetaraan rata-rata usianya sudah mendekati masa pensiun (dari 120 orang sekitar 68 orang usianya di atas 50 tahun), jadi mereka lebih cenderung pasrah dan kurang berminat untuk mengembangkan karirnya untuk mengumpulkan angka kreditnya dalam jabatan fungsional
- Ditambah lagi perubahan jabatan dari pejabat struktural menjadi pejabat fungsional tidak murni datang dari keinginan mereka tapi karena tuntutan regulasi yang mewajibkan mereka untuk berpindah jabatan.

Manfaat Penelitian

Spiritualitas sangat berperan dalam menentukan kinerja para pejabat fungsional hasil penyetaraan di Kabupaten Sidoarjo. Menjadi spiritual berarti menjadi seseorang yang sadar akan berharganya sebuah kehidupan yang di jalani, dengan begitu seseorang yang memiliki nilai spiritual yang tinggi akan melakukan kebenaran dan kebaikan dalam hidupnya. Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja maka para pejabat hasil penyetaraan merasa terlibat dan lebih memiliki makna hidup dan makna pekerjaan bagi dirinya yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Referensi

- Biro PMI Sekretariat Presiden, “LIMA FOKUS KERJA DI PERIODE KEDUA PEMERINTAHAN JOKOWI.” Komite Percepatan Penyediaan Infrastruktur Prioritas, Jakarta, 2019, [Online]. Available: <https://kppip.go.id/uncategorized/lima-fokus-kerja-di-periode-kedua-pemerintahan-jokowi/>.
- [2] A. Gunawan, “Penyetaraan Jabatan, Tantangan, dan Hambatan Implementasi.” Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, Jakarta, 2022, [Online]. Available: <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/penyetaraan-jabatan-tantangan-dan-hambatan-implementasi>.
- [3] M. Kustanto and W. L. Nuviandra, “Implementasi Penyetaraan Jabatan Terhadap Pola Karier Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan Di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo,” *J. Litbang Sukowati Media Penelit. dan Pengemb.*, vol. 7, no. 1, pp. 67–80, 2023, doi: 10.32630/sukowati.v7i1.350.
- [4] Humas MenpanRB, “Langkah Strategis Penyederhanaan Birokrasi.” Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Jakarta, 2019, [Online]. Available: <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/langkah-strategis-penyederhanaan-birokrasi>.
- [5] I. Muhlis, “Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV di Badan Kepegawaian Negara,” *J. Kebijak. dan Manaj. PNS*, vol. 7, no. 1, pp. 40–55, 2013, [Online]. Available: <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/86/95>.
- [6] L. Fitrianingrum, D. Lus yana, and D. Lellyana, “Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi dan Tantangan,” *Civ. Serv.*, vol. 14, no. 1, pp. 43–54, 2020.
- [7] Kementerian PAN & RB, “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional,” *Menteri Pendayagunaan Apar. Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indones.*, pp. 1–31, 2021.
- [8] B. F. Tumanggor and E. K. Wibowo, “Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Implementasi Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural Eselon III, IV dan V ke Jabatan Fungsional di Pemerintah Pusat dan Daerah,” *J. Sumber Daya Apar.*, vol. 3, no. 1, pp. 57–70, 2021.
- [9] E. M. Nalien, “Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Bureaucratic Trimming Di Pemerintahan Kota Bukittinggi,” *J. Kebijak. Pemerintah.*, vol. 4, no. April, pp. 1–13, 2021, doi: 10.33701/jkp.v4i1.1622.
- [10] M. Marthalina, “Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional,” *J. MSDA (Manajemen Sumber Daya Apar.*, vol. 9, no. 1, pp. 42–55, 2021, doi: 10.33701/jmsda.v9i1.1716.

- A. A. Dj and W. Wahdaniah, "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene," *Bussman J. Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 54–64, 2022, doi: 10.53363/buss.v2i1.37.
- [12] A. M. Mulyono, *Aktivitas Belajar*. Bandung: Yrama, 2001.
- [13] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [14] G. Dessler, "Human Resources Management 15th Ed," *Fortune*, p. 290, 2017.
- [15] D. A. Pella, *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai: Strategy Implementation*. Yogyakarta: Infini, 2020.
- [16] A. Rahman and M. Makmur, "Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit," *J. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 19–30, 2015.
- [17] Pribadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- [18] N. Urtasun, Ainhoa., Imanol, *Work-based competences and careers prospect: a study of Spanish employees. Gestion de empresas*. Pamplona, Spain: Universidad Publica deNavarra, 2012.
- [19] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta-13220: Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tamba Raya Rawamangun, 2018.
- [20] S. L. Albrecht, *Handbook of employee engagement perspective, issues, research, andpractice*. USA: Edward Elgar publishing limited., 2010.
- [21] R. & J. C. Wellins, "Creating a culture for engagement workforce performance solutions," Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com, 2004.
- [22] C. P. Neck and J. F. Milliman, "Thought Self-leadership," 2006.
- [23] dan M. W. Winarto, "Nilai-Nilai Spiritualitas dan Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan.," Politeknik Negeri Semarang, 2013.
- [24] Sugiyono, "Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D," Bandung : Alfabeta, 2014.
- [25] T. Wood, R. & Payne, *Competency based Recruitment and Selection*. Chichester: John Wiley & Sons, 1998.
- S. M. Spencer, L.M., & Spencer, *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons, 1993.
- [27] M. Agus Hali, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 228–234, 2019.
- [28] Stephen P.Robbins, *Manajemen, Jilid 1*, Kesepuluh. Erlangga, 2009.
- [29] Li. L. dan L. W. R. Byars, *Human Resource Management*. New York: McGrawHill, 2008.
- [30] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara, 2012.
- [31] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study," *J. Organ. Behav.*, vol. 25, no. 3, pp. 293–315, 2004, doi: 10.1002/job.248.
- [32] J. Milliman, A. J. Czaplewski, and J. Ferguson, "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment," *J. Organ. Chang. Manag.*, vol. 16, no. 4, pp. 426–447, 2003, doi: 10.1108/09534810310484172.
- [33] I. Ghozali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, 4th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- [34] A. Surtiani, I. Kurniasih, Y. Mulyati, and T. Sandjaya, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia," *Responsive*, vol. 5, no. 4, p. 221, 2023, doi: 10.24198/responsive.v5i4.44642.
- [35] A. S. SUTEDJO and A. P. MANGKUNEGARA, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera," *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, p. 120, 2018, doi: 10.26740/bisma.v5n2.p120-129.
- [36] A. Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.33603/jibm.v3i1.2191.
- [37] O. Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- [38] A. K. Poluakan, R. F. Runtuwene, and S. A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 70, 2019, doi: 10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77.
- [39] G. rudi Prasyanto, "18887-Article Text-22937-1-10-20170426," vol. 5, no. 2, pp. 1–8, 2017.
- [40] K. Karnia, S. Suwarsi, and R. Frendika, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung," *Pros. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 230–234, 2020,

- K. Karnia, S. Suwarsi, and R. Frendika, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung," *Pros. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 230–234, 2020, [Online]. Available: <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/20027>.
- [41] N. Y. Hafizhah, "Pengaruh Spiritual Value terhadap Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening," *Pros. Manaj.*, 2019, [Online]. Available: <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/18798>.
- [42] A. Balbed and D. K. Sintaasih, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4676, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24.
- [43] H. H. U. Sinaga and C. T. Wahyanti, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta," *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 8, no. 2, p. 184, 2019, doi: 10.23887/jish-undiksha.v8i2.21400.
- [44] A. Qustolani and Rusyanti, "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaragam Toyindo Majalengka," *Entrep. J. Bisnis Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 302–315, 2021, doi: 10.31949/entrepreneur.v2i2.1183.
- [45] I. W. Manggis, A. Yuesti, and I. K. S. Sapta, "The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village," *Int. J. Contemp. Res. Rev.*, vol. 9, no. 07, pp. 20901–20916, 2018, doi: 10.15520/ijcrr/2018/9/07/553.
- [46] E. Yusuf Iis, W. Wahyuddin, A. Thoyib, R. Nur Ilham, and I. Sinta, "M. Imran Malik," *Int. J. Econ. Business, Accounting, Agric. Manag. Sharia Adm.*, vol. 2, no. 2, pp. 227–236, 2022.
- [47] B. D. Wicaksono and S. Rahmawati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 10, no. 2, pp. 133–146, 2020, doi: 10.29244/jmo.v10i2.30132.
- [48] D. Muliawan, "PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU PALEMBANG Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3," *J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Terap. Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, no. 2, pp. 69–78, 2017.
- [49] A. Handoyo and R. Setiawan, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata," *Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017.

