

# Peningkatan kinerja pelayanan publik melalui peningkatan motivasi spiritual

## *Improving public services' performance through spiritual motivation enhancement*

Mujib<sup>1</sup>, Denok Kurniasih<sup>2</sup>, & Ali Rokhman<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto

<sup>2</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto

Jalan HR. Bunyamin 708, Grendeng Purwokerto 53122 Jawa Tengah

Telepon: (0281) 641419

E-mail: denokkurniasih@yahoo.com

### **Abstract**

*Officer's performance in Regional Disaster Relief Agency (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kebumen Regency, based on the existing data in the field, is not yet optimum. This circumstance was related to three factors namely ability, working discipline, and spiritual motivation. This research aimed to analyze the influence of ability, working discipline, and spiritual motivation toward officers performance in BPBD of Kebumen Regency. The research method used was quantitative analysis, the data obtained by giving questionnaire, answers were analyzed by multiple linier regression to determine the relations between independent variables: the ability, working discipline, and spiritual motivation with the dependent variable was performance. After analyzing three variables, it was found that performance of Civil Servant on Regional Disaster Management Agency Kebumen was good. The result showed that the ability ( $X_1$ ) influenced performance of Civil Servant on Regional Disaster Management Agency Kebumen with percentage of 37.7%; working discipline ( $X_2$ ) influenced performance of Civil Servant on Regional Disaster Management Agency Kebumen with percentage of 72.3%; spiritual motivation influenced performance of Civil Servant on Regional Disaster Management Agency Kebumen up to 66.1%. The result also showed positive relations between three variables, as those variables were impactful in significant way. Finally; ability, working discipline and spiritual motivation influenced overall performance of Civil Servant on Regional Disaster Management Agency Kebumen up to 78.3%. It means that the greater level of ability, working discipline and spiritual motivation resulted to a greater level performance of Civil Servant on Regional Disaster Management Agency Kebumen, and vice versa.*

**Keywords:** *ability, performance, spiritual motivation, working discipline*

### **Abstrak**

Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen, berdasarkan data yang ditemukan, belumlah optimal. Belum optimalnya kinerja tersebut berhubungan dengan tiga faktor yaitu kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis besarnya pengaruh kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Kebumen. Metode penelitian yang digunakan bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner dianalisis dengan statistik regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual dengan variabel terikat yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis data ketiga variabel penelitian, diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 37,7%, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 72,3%, Motivasi Spiritual ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 66,1%. Seluruh hubungan tersebut memiliki arah positif dan juga signifikan. Kemudian, secara bersama-sama kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 78,3%. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar tingkat kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual, maka semakin besar pula kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kemampuan, kinerja, motivasi spiritual

## Pendahuluan

Perkembangan masyarakat yang dinamis diikuti dengan laju peningkatan taraf hidup baik dalam bidang pendidikan maupun kemajuan bidang teknologi informatika menjadikan masyarakat semakin cerdas dan kritis mengenai hak serta kewajibannya. Oleh karena itu, pelayanan di sektor publik diharapkan mampu mengikuti perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis sebagaimana perubahan yang terjadi di masyarakat.

Era otonomi daerah saat ini telah ditekankan pemberian kewenangan yang luas kepada birokrasi pemerintahan daerah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan mereka, menjamin proses demokratisasi, perlindungan hak dan jaminan kehidupan lainnya. Kenyataan yang terjadi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kebumen belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dibuktikan dengan rata-rata capaian kinerja 27 kegiatan yang hanya tercapai 90% (Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen).

Kekayaan organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kebumen yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam penanganan bencana baik sebelum, selama, maupun sesudah bencana dapat dilipat gandakan dengan meningkatkan kualitas *human capital* aparaturinya. Sarundajang (Pasiak 2012) mengungkapkan bahwa krisis bangsa ini berakar pada krisis spiritualitas birokratnya. Salah satu upaya meningkatkan *human capital* adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai yang bersumber dari spiritualitasnya yang secara signifikan berpengaruh pada kinerja organisasi.

Maslow (Muafi 2003:1-18) mengakui bahwa untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan yang ada di bawahnya. Orang yang mengaktualisasikan diri lebih didorong oleh metamotivasi (*metamotivation*).

Sejalan dengan problem teoritik dan fakta empirik yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kebumen tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian yang mendalam mengenai pentingnya pengaruh kemampuan, kedisiplinan, dan motivasi spiritual terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kebumen.

## Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus adalah penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan (Usman & Akbar 2008). Pemilihan metode penelitian ini dengan pertimbangan jumlah populasi yang sedikit (39 orang pegawai) dan bersifat heterogen (pangkat/golongan, peran, usia, tingkat pendidikan, dll). Oleh karena itu dengan sensus diharapkan akan diperoleh hasil penelitian yang lebih andal.

Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kebumen, sejumlah 39 orang. Pemilihan metode penelitian sensus membawa konsekuensi pada teknik pengambilan sampel yakni dengan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pemilihan teknik sensus ini bertujuan untuk meminimalkan kesalahan generalisasi, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012:97) bahwa, "semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil". Pemilihan teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus ini diharapkan dapat menghindarkan penelitian ini dari kesalahan generalisasi tersebut. Untuk memberikan rujukan secara tepat agar konsep dapat diukur, maka ditetapkan definisi operasional sebagaimana tabel 1.

**Tabel 1.**  
Matriks definisi

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja pegawai	1. Kualitas	1. Tingkat kesalahan 2. Kerusakan 3. Kecermatan dalam bekerja
	2. Kauntitas	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan
	3. Penggunaan waktu dalam bekerja	1. Tingkat ketidakhadiran 2. Keterlambatan 3. Waktu kerja efektif
	4. Kerja sama	1. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan dalam kerja sama dengan orang lain
Kemampuan	1. Kesanggupan kerja	1. Mampu memahami sesuatu secara cepat 2. Mampu mandiri dalam melaksanakan tugas 3. Mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan
	2. Pendidikan	1. Tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan 2. Training bertujuan meningkatkan kemampuan 3. Tingkat pendidikan mempercepat memahami pekerjaan
	3. Masa kerja	1. Promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi 2. Kesempatan mengambil keputusan berdasarkan pengalaman kerja 3. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan
Disiplin kerja	1. Pemahaman	1. Memahami peraturan pegawai negeri sipil 2. Memahami peraturan organisasi 3. Memahami norma yang berlaku di masyarakat
	2. Ketaatan	1. Ketaatan terhadap peraturan organisasi 2. Ketaatan dalam pekerjaan sesuai dengan pedoman yang berlaku 3. Tidak pernah menerima sanksi
	3. Ketepatan waktu	1. Tepat waktu pada jam masuk kerja 2. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan 3. Tepat waktu pada jam pulang kerja
Motivasi spiritual	Motivasi akidah (keyakinan)	1. Yakin adanya Tuhan 2. Yakin adanya kitab yang diturunkan oleh Tuhan 3. Yakin akan keberadaan wakil Tuhan di muka bumi
	Motivasi ibadah (ritual)	1. Pengamalan Doa 2. Pengamalan Sholat 3. Pengamalan Puasa
	Motivasi muamalat (eksperiensial)	1. Memenuhi kebutuhan primer 2. Memenuhi kebutuhan sekunder 3. Memenuhi kebutuhan bekerja dan berproduksi

Sumber: data primer diolah 2015

## Hasil dan Pembahasan

### Hubungan kemampuan, disiplin kerja, motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui hubungan antar variabel, maka dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Tabel 2 adalah hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dari variabel Kinerja (Y) dengan variabel Kemampuan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Spiritual (X3).

**Tabel 2.**

Korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

Variabel	Koefisien Korelasi/Sig	Tingkat Hubungan/Signifikansi
Kemampuan	0,377 **	Lemah Signifikan
Disiplin Kerja	0,723 ***	Kuat Sangat Signifikan
Motivasi Spiritual	0,661 ***	Kuat Sangat Signifikan
Jumlah		

Sumber: data primer diolah 2015

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ketiga koefisien korelasi bernilai positif terlihat dari nilai koefisien korelasi yang positif dan memiliki tingkat hubungan yang lemah untuk variabel kemampuan (X1), sedangkan variabel disiplin kerja (X2) dan motivasi spiritual (X3) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Selain itu ketiga variabel bebas yakni kemampuan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi spiritual (X3) memiliki korelasi yang signifikan.

### Pengaruh kemampuan, disiplin kerja, motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji asumsi klasik yang menjadi prasarat uji regresi linier berganda menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi, berdistribusi normal, dan tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, uji analisis regresi linier berganda dapat dilakukan. Berdasarkan hasil uji korelasi juga diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki korelasi yang signifikan, sehingga uji regresi linear berganda dapat dilakukan terhadap semua variabel bebas tersebut. Hasil uji analisis regresi linear berganda tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.**

Korelasi antar variabel secara bersama-sama

	Koefisien korelasi (R)	Koefisien determinan (R Square)
Korelasi Variabel Kemampuan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Spiritual (X3) terhadap Kinerja (Y)	0,783	0,614

Sumber: data primer diolah 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) bersama-sama (majemuk) antara variabel Kemampuan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Spiritual (X3) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,783. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi bersama yang kuat dan positif antara variabel Kemampuan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Spiritual (X3) dengan Kinerja (Y). Koefisien determinan (R Square) sebesar 0,614 atau 61,4% artinya variabel Kemampuan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Spiritual (X3) hanya dapat menjelaskan perubahan kinerja (Y) sebesar 61,4%. Selanjutnya untuk menilai signifikansi antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.**

Signifikansi regresi antar variabel

	F	Sig.
Regresi Kemampuan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Spiritual (X3) terhadap Kinerja (Y)	18,537	0,000

Sumber: data primer diolah 2015

Dari tabel anova juga dapat diketahui bahwa korelasi tersebut dapat dikatakan signifikan karena nilai *F* hitung sebesar 18,537 dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi bersama (majemuk) yang positif dan signifikan antara variabel Kemampuan (*X1*), Disiplin Kerja (*X2*), Motivasi Spiritual (*X3*) dengan Kinerja (*Y*). Lebih lanjut untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.**  
Koefisien regresi

	B	Sig
Konstanta	21.188	0,001
Kemampuan	-135	0,370
Disiplin Kerja	0.799	0.000
Motivasi Spiritual	0.500	0.007

Sumber: data primer diolah 2015

Tabel 5 juga menunjukkan bahwa jika diuji secara sendiri-sendiri variabel kemampuan kerja ternyata tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai *P* atau *Sig.* sebesar 0,370 masih lebih besar dari nilai patokan yang digunakan yakni 0,050. Tetapi untuk variabel disiplin kerja dan motivasi spiritual, kita dapat mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi spiritual terhadap kinerja karena nilai *P* atau *Sig.* sebesar 0,00 dan 0,007 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya berdasarkan tabel koefisien regresi, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.188 - 135 X1 + 0.799 X2 + 0.500 X3$$

Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan dan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang semakin baik, maka yang lebih penting harus ditingkatkan adalah faktor disiplin kerja dan motivasi spiritual. Walaupun seorang pegawai mempunyai kemampuan kerja yang sangat tinggi, namun tanpa didukung oleh disiplin kerja dan motivasi spiritual yang baik maka tidak akan tercapai peningkatan kerjanya.

## Pembahasan

Kinerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun publik. Kinerja meliputi kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja pegawai. Ketiganya harus berjalan seiring dan sejalan agar organisasi maju dan berkembang. Pegawai sebagai salah satu unsur dalam organisasi sudah seharusnya mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi baik sektor swasta maupun sektor publik. Organisasi sektor publik, apabila kinerja pegawainya rendah dan dalam bekerja tidak sesuai dengan standar maka akan terjadi ketidakpuasan masyarakat, menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi pemerintah, serta terhambatnya penyelenggaraan pemerintahan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen diperoleh melalui hasil uji regresi. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan sekaligus untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Rumusan masalah tersebut adalah seberapa besar pengaruh kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Kebumen. Selanjutnya hipotesis yang diajukan adalah kemampuan (*X1*), disiplin kerja (*X2*) dan Motivasi Spiritual (*X3*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (*Y*) pada BPBD Kabupaten Kebumen. Hasil uji regresi terhadap variabel yang menjadi permasalahan menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang ada secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Jika diuji secara sendiri-sendiri ternyata hanya dua variabel yang berpengaruh signifikan dan satu variabel tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Walaupun

demikian hasil uji regresi tersebut tetap mampu menunjukkan bahwa satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan tersebut (kemampuan) secara signifikan berperan menjelaskan adanya makna hubungan/pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Hasil pengujian terhadap variabel kemampuan menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh negatif dan tidak signifikan, di mana nilai  $t = -0,908$  dan  $P = 0,370$  ( $P < 0,05$ ). Anomali yang muncul yakni dengan munculnya arah negatif pada nilai  $t$  dapat diabaikan, hal ini mengacu pada nilai  $P$  atau signifikansinya yang lebih besar dari nilai patokan yakni  $0,05$ . Akan tetapi, penyebab munculnya nilai negatif dapat disebabkan rendahnya nilai masing-masing dimensi dalam kemampuan yakni kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja. Selain itu pola penempatan pegawai yang tidak mempertimbangkan faktor ketrampilan pegawai juga dapat menyebabkan hal yang demikian dapat terjadi. Fakta ini sesuai dengan pendapat dari Keith Davis (Mangkunegara 2005:13) yang menyatakan bahwa  $Ability = Knowledge + Skill$ . Penyebab lain munculnya nilai negatif juga patut diduga karena sedikitnya jumlah populasi dan sampel penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan secara mandiri tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dapat dikatakan juga bahwa pengetahuan (knowledge) yang baik dari seorang pegawai tidak akan membantu pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apabila tidak disertai dengan ketrampilan (skill), dan dorongan (motivasi) yang baik pula dari pegawai.

Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara 2005:13) yang mengemukakan bahwa  $human\ performance = ability + motivation$ , dan  $ability = knowledge + skill$ , serta  $motivation = attitude + situation$ . Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Subroto (2008) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan faktor kemampuan dan motivasi pegawai. Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Emmyah (2009); Rahmawati (2012); dan Anggraeni (2013) yang menyatakan secara bersama-sama dengan variabel lain kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi tidak memiliki pengaruh yang positif apabila secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa bersama-sama dengan variabel lain kemampuan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, di mana nilai  $t = 3,999$  dan  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara mandiri mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2010) yang menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja pegawai antara lain meliputi: 1.motivasi; 2.disiplin kerja. Hasil penelitian di atas juga sesuai dengan pendapat Wexley dan Yukl (2000:97) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexander (2000) dan Ardansyah (2014).

King (2007) mengungkapkan bahwa bidang keilmuan Administrasi Publik masih sangat jarang membahas mengenai peran agama dan spiritualitas di tempat kerja publik, khususnya yang berkaitan dengan kinerja organisasi, pola perilaku etis, pengambilan keputusan, dan kesehatan rohani pribadi karyawan. Pendapat senada disampaikan oleh Houston dan Cartwright (2007) dalam penelitiannya memberikan gambaran bagaimana pentingnya peran spiritualitas untuk seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian Houston memberikan gambaran betapa pentingnya peran spiritualitas dalam memunculkan motivasi pelayanan publik. Selain itu motivasi yang dimiliki oleh individu pegawai ada yang muncul dengan sendirinya karena adanya kesadaran dalam diri dan ada yang muncul karena adanya rangsangan dari luar. Berbagai pendapat para ahli tersebut di atas memberikan gambaran akan pentingnya spiritualitas dalam ranah ilmu administrasi publik, khususnya dalam pembahasan mengenai kinerja dari pegawai sektor publik. Spiritualitas memiliki peran yang cukup sentral bagi pegawai sektor publik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya melayani masyarakat. Pegawai sektor publik secara umum terus didorong oleh

kebutuhan yang bersifat universal yang tersusun mulai tingkat yang paling bawah sampai dengan yang tertinggi dan kecenderungannya mengabaikan spiritualitas dalam hidupnya.

Spiritualitas dalam diri individu pegawai dapat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Motivasi yang muncul karena adanya spiritualitas dalam diri individu pegawai disebut juga dengan motivasi spiritual. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan Maslow (Suseno 2012) bahwa motivasi terbagi menjadi dua bagian yaitu motivasi primer (fisiologis, keselamatan dan keamanan, rasa memiliki, harga diri dan motivasi spiritual (aktualisasi diri dan metamotivasi). Motivasi tersebut masing-masing mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun indikator-indikator motivasi spiritual pegawai BPBD Kabupaten Kebumen antara lain motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalat.

Motivasi Akidah pegawai merupakan motivasi yang muncul karena adanya keyakinan terhadap Tuhan, keyakinan terhadap kitab yang diturunkan oleh Tuhan, dan yakin akan keberadaan wakil Tuhan di muka bumi. Jika seseorang pegawai memiliki akidah yang kuat, maka akan melahirkan keutamaan-keutamaan yang tinggi seperti selalu dermawan, berani, jujur, ulet, tentram, bahagia yang kesemuanya akan berpengaruh pada kualitas hidup dan kinerja pegawai.

Ritual ibadah yang dilakukan oleh pegawai di antaranya doa, sembahyang (sholat), dan puasa merupakan bagian penting dari motivasi ibadah. Tingkat pengamalan doa, sholat dan puasa merupakan karakteristik khas yang seharusnya dimiliki oleh setiap manusia yang memberikan dorongan pada diri pegawai atau karyawan untuk berkinerja secara religius.

Motivasi muamalat adalah motivasi yang muncul dan berkembang karena pegawai mampu memenuhi kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan bekerja dan memproduksi. Setiap manusia dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat memenuhi kebutuhannya yang diberkati oleh Tuhan.

Hasil pengujian terhadap variabel motivasi spiritual menunjukkan bahwa variabel motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, di mana nilai  $t=2,873$  dan  $P=0,007$  ( $P < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual secara mandiri mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan pendapat Anshari (1993) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi spiritual.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2002); Muafi (2003) dan Suseno (2012) yang menyatakan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai dan yang akhirnya meningkatkan kinerja dan kinerja religius pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi spiritual pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh Wibisono (2002) yang menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja pegawai dengan motivasi spiritual (motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalat).

## Simpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemampuan yang baik pegawai perlu ditopang oleh faktor penentu kinerja yang lain agar kemampuan dapat berperan secara maksimal. Disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi spiritual yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selain adanya motivasi spiritual. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa meskipun motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi pemahaman terhadap peraturan, ketaatan terhadap peraturan, dan tepat waktu dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- Alexander M (2000) Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach. *Journal Canadian Cataloguing in Publician Data: Current Issues Series*.
- Anggraeni N (2013) Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung: *Journal ISSN 1412 565-X*. Hal: 54-74.
- Ardansyah & Wasilawati (2014) Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 2*: 153-162.
- Houston D & Cartwright K (2007) Spirituality and public service. *Journal Public Administration Review 1*: 88-102.
- King SM& Henry P (2007) Religion, spirituality, and the workplace: Challenges for public administration. *Journal Public Administration Review1*: 103-114.
- Mangkunegara AA (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis RL & Jackson (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9, Alih bahasa: Jimmy Sadeli & Bayu Brawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Muafi (2003) Pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius: Studi empiris di kawasan Rungkut Surabaya (SIER). *Jurnal Siasat Bisnis1*: 1-18.
- Rahmawati P (2012) *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau*. Tesis Universitas Indonesia Depok.
- Subroto TI (2008) *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang*. Tesis Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno MN (2012) Motivasi spiritual dan komitmen afektif pada karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sunan Kalijaga 1*: 31-43.
- Usman H & Purnomo SA (2008) *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wexley KN & Yukl G (2000) *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita: terjemahan Muh Shobaruddin*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibisono C (2002) *Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur di Batamindo*. Disertasi Universitas Airlangga Surabaya.