Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Universitas di Kota Palembang

The Influence of Employee Spiritual Characteristics and Work Environment on Employee Performance in University Environments in Palembang City

Muhammad Fathan Barkan Mubin[1]. Maulana[2*]. Yulia Fitriani[3]
Universitas Indo Global Mandiri[1], Universitas Tamansiswa Palembang[2], Balitbangda Kabupaten Muara Enim[3]
Email: Fathanbarkan33@gmail.com, maulana_57@ymail.com,
yu.liasyamsul83@gmail.com

ABSTRACT:

This study explores the influence of employee spiritual characteristics and work environment on employee performance in universities in Palembang City. Employee performance is crucial for achieving organizational goals, especially in academic institutions. The research finds that while employee spiritual characteristics, such as values, beliefs, and life goals related to religion, have a positive effect on performance, their influence is not statistically significant. On the other hand, the work environment, including physical conditions, social relationships, and organizational support, has a significant and positive impact on employee performance. The study highlights that enhancing the work environment—by improving facilities, fostering positive relationships, and creating a supportive atmosphere—can effectively increase employee performance in university settings.
Keywords*: Employee Spirituality, Work Environment*

ABSTRAK:

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh karakteristik spiritual pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di universitas-universitas di Kota Palembang. Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di lembaga pendidikan. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun karakteristik spiritual pegawai, seperti nilai-nilai, keyakinan, dan tujuan hidup yang terkait dengan agama, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Di sisi lain, lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik, hubungan sosial, dan dukungan organisasi, memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa meningkatkan lingkungan kerja—dengan memperbaiki fasilitas, membina hubungan positif, dan menciptakan atmosfer yang mendukung—dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan universitas.
Kata Kunci: Spiritualitas Pegawai, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Universitas, Palembang.

B. PENDAHULUAN

Kinerja kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan seperti universitas. Pada saat ini, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai telah banyak diteliti, dengan fokus pada karakteristik individu dan lingkungan kerja. Di lingkungan universitas, karakteristik spiritual pegawai dan kualitas lingkungan kerja menjadi dua aspek yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja kerja. Karakteristik spiritual pegawai, yang meliputi nilai-nilai, keyakinan, dan tujuan hidup yang berhubungan dengan keyakinan religius, diketahui dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan etika kerja. Hal ini diharapkan mampu menciptakan individu yang lebih berdedikasi dan produktif dalam pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan memiliki budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, serta memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara pegawai dan pimpinan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, baik dari segi fasilitas, hubungan antarpegawai, maupun manajemen yang tidak efektif, dapat menghambat produktivitas dan kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik spiritual pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja telah menjadi topik yang menarik untuk diteliti dalam konteks organisasi, termasuk di sektor pendidikan tinggi. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti pendidikan, keterampilan, dan pengalaman, tetapi juga oleh aspek non-teknis yang lebih mendalam seperti nilai-nilai pribadi dan kondisi lingkungan kerja. Di Kota Palembang, meskipun universitas-universitas memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, masih terdapat variasi kinerja yang signifikan antar pegawai, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti karakteristik spiritual dan kualitas lingkungan kerja mungkin belum dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Fenomena ini menunjukkan pentingnya melakukan kajian lebih mendalam mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berperan dalam membentuk kinerja kerja pegawai universitas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh karakteristik spiritual pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja di universitas-universitas di Kota Palembang.

Penelitian ini memiliki signifikansi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan baru mengenai pentingnya karakteristik spiritual pegawai sebagai salah satu determinan kinerja yang sering kali terabaikan dalam kajian-kajian sebelumnya. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen universitas dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pemahaman terhadap karakteristik spiritual pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di universitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

C. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Universitas Di Kota Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Universitas Di Kota Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai Dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Universitas Di Kota Palembang?

D. HIPOTESIS

Berdasarkan tujuan dan kerangka teori dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh karakteristik spiritual pegawai dan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja kerja di universitas-universitas di Kota Palembang adalah sebagai berikut:

1. **H1**: Terdapat pengaruh positif antara karakteristik spiritual pegawai terhadap kinerja Pegawai di universitas-universitas di Kota Palembang.
    - Hipotesis ini mengusulkan bahwa pegawai yang memiliki karakteristik spiritual yang kuat, seperti pemahaman terhadap nilai-nilai hidup, keyakinan religius, dan tujuan hidup yang jelas, akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.
2. **H2**: Terdapat pengaruh positif antara kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di universitas-universitas di Kota Palembang.
    - Hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas fisik, hubungan sosial, dan dukungan dari pimpinan, akan meningkatkan kinerja kerja pegawai.
3. **H3**: Kualitas lingkungan kerja hubungan antara karakteristik spiritual pegawai dan kinerja Pegawai di universitas-universitas di Kota Palembang.
    - Hipotesis ini berpendapat bahwa pengaruh karakteristik spiritual pegawai terhadap kinerja Pegawai akan lebih kuat jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

Hipotesis-hipotesis ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran faktor spiritual dan lingkungan dalam membentuk kinerja kerja pegawai, serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kedua variabel ini saling berinteraksi dalam konteks universitas.

E. KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik spiritual

Dalam beberapa tahun terakhir, konsep spiritualitas di tempat kerja semakin mendapat perhatian dalam kajian organisasi, terutama terkait dengan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan akan kehidupan batin yang memberi dan diberi makna oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas. Hal ini mencakup dimensi seperti rasa tujuan, keterhubungan,

dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Konsep ini telah dikaitkan dengan berbagai hasil positif, termasuk peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Mengingat konteks unik dari lingkungan universitas di Palembang, Sumatera Selatan, tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh karakteristik spiritual terhadap kinerja pegawai dalam konteks tersebut (Wardani et al., 2023; Chen et al., 2021).

Studi empiris telah memberikan bukti yang mendukung dampak positif dari spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Wardani et al. (2023) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja, yang menyoroti pentingnya mengembangkan dimensi spiritual dalam setting organisasi. Begitu pula penelitian oleh Chen et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi secara positif keterlibatan kerja pegawai, dengan kecocokan tujuan dan efikasi diri sebagai mediator. Temuan-temuan ini menegaskan relevansi karakteristik spiritual dalam meningkatkan kinerja pegawai (Chen et al., 2021).

Literatur menunjukkan bahwa karakteristik spiritual memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan universitas. Dengan mengembangkan lingkungan kerja yang mengakui dan merawat dimensi spiritual, universitas di Palembang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk menguji secara empiris bagaimana spiritualitas di tempat kerja memengaruhi hasil pegawai dalam konteks ini (Chen et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di setiap organisasi, termasuk di lingkungan universitas. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar pegawai saat mereka menjalankan tugasnya. Aspek-aspek ini dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Di lingkungan universitas, khususnya di kota Palembang, faktor lingkungan kerja dapat berperan dalam mendukung atau menghambat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan universitas (Ariani, 2021; Rachmawati & Subekti, 2022).

Terdapat berbagai teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Salah satunya adalah teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kebersihan lingkungan, kenyamanan tempat kerja, hubungan antarpegawai, serta kepemimpinan yang ada di organisasi. Teori lainnya, yaitu teori iklim organisasi, menjelaskan bahwa iklim kerja yang positif—yang meliputi dukungan sosial, kejelasan tugas, dan komunikasi yang baik—dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi (Ariani, 2021). Dalam konteks universitas, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan beberapa penelitian empiris, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Ariani (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara fisik maupun sosial dapat meningkatkan produktivitas

dan kinerja pegawai. Hal ini juga dipertegas oleh hasil studi oleh Rachmawati & Subekti (2022), yang menemukan bahwa hubungan antarpegawai yang baik, serta adanya fasilitas dan sumber daya yang memadai, berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai di universitas. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Dari tinjauan pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan universitas. Faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, hubungan sosial yang baik, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pihak universitas untuk terus menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor spesifik dalam lingkungan universitas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Ariani, 2021; Rachmawati & Subekti, 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam konteks universitas. Kinerja pegawai mencakup seberapa efektif individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya, serta kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam lingkungan universitas, kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik mereka dalam memberikan pelayanan akademik, administratif, dan mendukung proses pembelajaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di universitas sangat beragam, mulai dari kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, hingga karakteristik spiritual individu. Oleh karena itu, kajian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja pegawai di lingkungan universitas (Ariani, 2021; Setiawan & Ningsih, 2023).

Kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan berbagai teori, salah satunya adalah teori tujuan Locke dan Latham (2002) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tujuan yang jelas dan terukur. Menurut teori ini, semakin jelas dan terarah tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi kemungkinan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, teori motivasi Herzberg (1959) juga memberikan pandangan bahwa faktor motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan penghargaan, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks universitas, pegawai yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka cenderung akan lebih berprestasi.

Di lingkungan universitas, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari aspek administratif, tetapi juga dari kontribusi dalam mendukung proses pendidikan dan penelitian.

Dari tinjauan pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan universitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, universitas perlu memberikan perhatian pada faktor-faktor ini dengan memberikan pelatihan, pengembangan profesional, serta menciptakan lingkungan yang mendukung. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam mengenai

faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kinerja pegawai di universitas (Ariani, 2021; Setiawan & Ningsih, 2023).

F. VARIABEL PENELITIAN

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Skala Pengukuran
Perry (2009) Karakteristik spiritual pegawai	1. Kesadaran spiritual 2. Tujuan hidup dalam pekerjaan 3. Komitmen terhadap nilai-nilai moral dan etika	Skala Likert (1-5)
Hassan (2011) Lingkungan kerja	1. Kondisi fisik tempat kerja (kenyamanan dan fasilitas). 2. Hubungan sosial di tempat kerja (kerja tim, hubungan dengan atasan dan rekan kerja). 3. Dukungan organisasi (kesempatan untuk berkembang, penghargaan atas pekerjaan).	Skala Likert (1-5)
Robinson and Judge (2017) Kinerja Pegawai	1. Produktivitas (output kerja yang dihasilkan). 2. Kualitas kerja (keakuratan, ketepatan waktu). 3. Kemampuan dalam bekerja dalam tim.	Skala Likert (1-5)

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan universitas yang diajdikan objek dalam penelitian ini. Sampel penelitian ini dipilih dari populasi dengan menggunakan teknik **purposive sampling** atau **sampling bertujuan**, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, sampel yang diambil adalah 100 pegawai yang bekerja di universitas yang di Kota Palembang. Pemilihan sampel ini mempertimbangkan keberagaman posisi atau jabatan dalam universitas, seperti dosen, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya, yang beragam dalam hal pengalaman kerja dan tugas pekerjaan. Teknik pengambilan sampel Non-Probability Sampling dengan teknik Covenience Sampling.

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Karakteristik spiritual pegawai			Lingkungan kerja			Kinerja Pegawai		
	r hitung	sig	Ket	r hitung	sig	Ket	r hitung	sig	Ket
1	0.440	0,001	Valid	0.503	0,001	Valid	0.915	0,001	Valid
2	0.538	0,001	Valid	0.682	0,001	Valid	0.745	0,001	Valid
3	0.679	0,001	Valid	0.766	0,001	Valid	0.859	0,001	Valid
4	0.693	0,001	Valid	0.459	0,001	Valid	0.375	0,001	Valid
5	0.717	0,001	Valid	0.744	0,001	Valid	0.899	0,001	Valid
6	0.694	0,001	Valid	0.697	0,001	Valid	0.877	0,001	Valid

Hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan nilai korelasi (r hitung) antara dua variabel, yaitu **Karakteristik Spiritual Pegawai** dan **Lingkungan Kerja**, untuk setiap item. Semua nilai r hitung pada kolom tersebut lebih besar dari 0,3, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan antara kedua variabel tersebut. Setiap nilai signifikansi (sig) untuk masing-masing item lebih kecil dari 0,05, yang berarti hubungan antara item dalam kedua variabel tersebut adalah **valid** dan dapat diterima. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator yang diuji memenuhi syarat validitas dengan baik. Secara keseluruhan, **semua item pada kedua variabel** dianggap **valid** untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

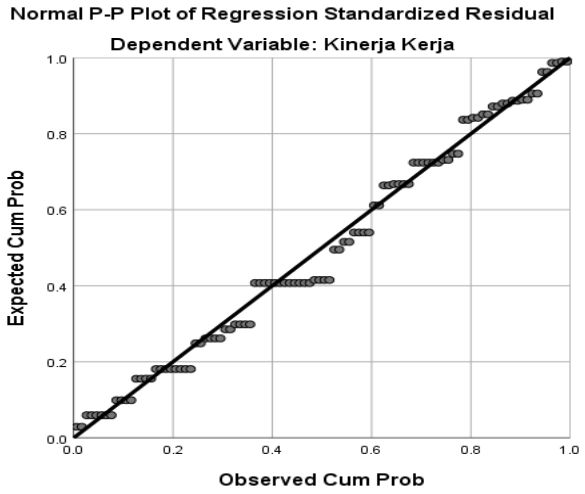
No	Variabel	Nilai *Cronbach Alfa*	Keterangan
1	Karakteristik Spiritual Pegawai (X1)	0.694	Reliable
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.715	Reliable
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.715	Reliable

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel yang diuji, yaitu Karakteristik Spiritual Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai Cronbach Alpha untuk Karakteristik Spiritual Pegawai (X1) adalah 0.694, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel ini dapat dianggap reliabel, meskipun masih berada pada batas bawah dari kategori reliabilitas yang baik (umumnya di atas 0.7). Sementara itu, nilai untuk Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing adalah 0.715, yang lebih tinggi dan menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Secara keseluruhan,

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Sebagai catatan, nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.7 umumnya menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang stabil dan konsisten di berbagai pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

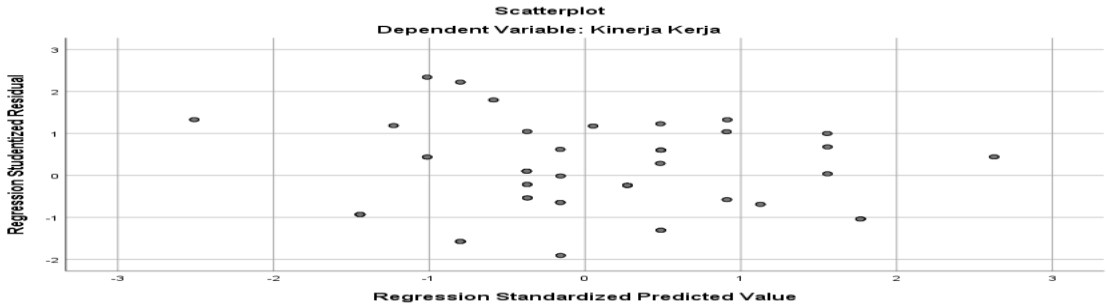
Uji Normalitas (P-P PLOT)



Gambar 1. Uji Normalitas (P-P PLOT)

Pada gambar di atas, ditampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan P-P Plot dari sisa regresi yang terstandarisasi, dengan variabel dependen "Kinerja Kerja." P-P Plot ini digunakan untuk memeriksa apakah data residual mengikuti distribusi normal. Sumbu X menunjukkan probabilitas kumulatif yang diamati (Observed Cumulative Probability), sementara sumbu Y menunjukkan probabilitas kumulatif yang diharapkan (Expected Cumulative Probability) berdasarkan distribusi normal. Pada P-P Plot ini, jika titik-titik berada di sepanjang garis diagonal, maka distribusi data residual dianggap normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami pelanggaran asumsi normalitas dan bahwa data residual terdistribusi normal. Dalam hal ini, terlihat bahwa titik-titik pada grafik cenderung mengikuti garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal yang baik. Dengan demikian, hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi "Kinerja Kerja" memenuhi asumsi normalitas. Hal ini penting karena asumsi normalitas residual diperlukan dalam analisis regresi untuk memastikan keandalan estimasi parameter dan validitas hasil inferensial dari model yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan dalam grafik scatterplot di atas, dapat dianalisis sebagai berikut. Grafik ini menunjukkan hubungan antara *residual* terstandardisasi dengan *prediksi terstandardisasi* dari model regresi yang diterapkan pada variabel dependen Kinerja Kerja. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah varians dari residual bersifat konstan (homoskedastisitas) atau tidak konstan (heteroskedastisitas) di sepanjang rentang nilai prediksi. Pada grafik ini, jika residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal (sumbu y = 0) tanpa menunjukkan pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika ada pola tertentu, seperti pemusatan titik yang meningkat atau menurun di sepanjang sumbu x, hal tersebut dapat menunjukkan adanya heteroskedastisitas, yang berarti varians residual tidak konstan.

Berdasarkan visualisasi, tidak terlihat adanya pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang diterapkan pada variabel Kinerja Kerja tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, varians residual relatif konstan di sepanjang rentang nilai prediksi, yang merupakan indikasi bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik spiritual pegawai	.395	2.531
	Lingkungan kerja	.395	2.531
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Berdasarkan tabel di atas, kedua variabel independen, yaitu Karakteristik Spiritual Pegawai dan Lingkungan Kerja, memiliki nilai Tolerance sebesar 0,395 dan VIF sebesar 2,531. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan VIF yang jauh lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang signifikan antara kedua variabel

independen dalam model ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini tidak saling berkorelasi secara tinggi, dan hasil analisis regresi dapat diandalkan.Secara keseluruhan, model regresi ini memenuhi asumsi multikolinearitas, dan tidak ada bukti kuat yang menunjukkan adanya masalah yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.363	3.348		2.199	0.030
	Karakteristik spiritual pegawai	0.356	0.218	0.233	1.633	0.106
	Lingkungan kerja	0.253	0.095	0.259	1.815	0.023
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda yang ditampilkan dalam tabel di atas, dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. **Koefisien Konstanta (Intercept):**
   Nilai konstanta (intercept) sebesar 7.363 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (Karakteristik spiritual pegawai dan Lingkungan kerja) bernilai nol, maka Kinerja Kerja diprediksi sebesar 7.363. Meskipun demikian, konstanta ini tidak memiliki interpretasi yang berarti dalam konteks analisis ini, karena variabel independen tidak mungkin bernilai nol dalam kenyataannya.
2. **Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai terhadap Kinerja** Pegawai**:**
   Koefisien untuk variabel **Karakteristik spiritual pegawai** sebesar 0.356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada karakteristik spiritual pegawai akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0.356 unit, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Namun, nilai signifikansi untuk variabel ini adalah 0.106, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum digunakan (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **Karakteristik spiritual pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja** pada tingkat signifikansi 5%.
3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja** Pegawai**:**
   Koefisien untuk **Lingkungan kerja** sebesar 0.253 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0.253 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai signifikansi untuk variabel ini adalah 0.023, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja**.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ini, dapat disimpulkan bahwa variabel **Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja**, sedangkan **Karakteristik spiritual pegawai tidak menunjukkan pengaruh yang**

signifikan terhadap Kinerja Kerja pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya memberikan perhatian lebih pada peningkatan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.601	2	135.800	13.368	.000[b]
	Residual	985.399	97	10.159		
	Total	1257.000	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Karakteristik spiritual pegawai						

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditunjukkan pada tabel ANOVA di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, model regresi yang diuji adalah pengaruh **Lingkungan Kerja** dan **Karakteristik Spiritual Pegawai** terhadap **Kinerja Kerja**.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465[a]	.216	.200	3.187
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Karakteristik spiritual pegawai				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan pada gambar di atas, nilai R^2 sebesar 0.216 menunjukkan bahwa sekitar 21,6% variasi dalam variabel dependen (Kinerja Kerja) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu **Lingkungan Kerja** dan **Karakteristik Spiritual Pegawai**. Koefisien R^2 ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari variasi yang terjadi pada variabel dependen. Artinya, meskipun ada hubungan antara variabel-variabel tersebut, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai yang tidak tercakup dalam model ini. Nilai **Adjusted R Square** yang sebesar 0.200 lebih rendah dari nilai R^2, yang menunjukkan bahwa jika memperhitungkan jumlah variabel yang digunakan dalam model, penyesuaian terhadap variabilitas yang dapat dijelaskan sedikit lebih kecil. Secara keseluruhan, meskipun ada kontribusi variabel lingkungan kerja dan karakteristik spiritual pegawai terhadap kinerja kerja, perlu diingat bahwa model ini masih belum sepenuhnya mampu

menjelaskan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, dan peneliti perlu mencari variabel tambahan untuk meningkatkan kualitas model ini.

H. PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa **Karakteristik Spiritual Pegawai** tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja Kerja** pegawai di lingkungan universitas di Kota Palembang. Hal ini tercermin dari nilai signifikansi sebesar 0.106, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan karakteristik spiritual pegawai tidak secara langsung meningkatkan kinerja kerja dalam konteks penelitian ini.

Penelitian sebelumnya oleh Zare dan Beheshtifar (2013) juga menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja, namun pengaruh tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja. Dalam konteks universitas di Kota Palembang, faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja kerja pegawai.

Oleh karena itu, meskipun karakteristik spiritual pegawai dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan individu, fokus utama dalam meningkatkan kinerja kerja sebaiknya diarahkan pada faktor-faktor yang lebih langsung mempengaruhi perilaku dan motivasi kerja pegawai. Peningkatan lingkungan kerja, pelatihan keterampilan, dan pengembangan kepemimpinan dapat menjadi strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai di lingkungan universitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, **Lingkungan Kerja** terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **Kinerja Kerja** pegawai di lingkungan universitas di Kota Palembang. Koefisien regresi sebesar 0.253 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja kerja sebesar 0.253 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0.023, yang lebih kecil dari batas signifikansi yang umum digunakan (0.05), menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam bentuk fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang baik, serta atmosfer kerja yang inklusif dan kolaboratif, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pada gilirannya meningkatkan kinerja (Gibson et al., 2019). Hasil penelitian selaras dengan penelitian **Astuti (2021)** dalam penelitiannya di Universitas Tridinanti Palembang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk kondisi fisik dan sosial, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang tepat dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan Kerja** merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan **Kinerja Kerja** pegawai. Perbaikan lingkungan kerja, baik dari segi fisik (seperti fasilitas kerja yang nyaman dan aman) maupun non-fisik (seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan yang baik), akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberi perhatian khusus pada peningkatan lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan

Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh beberapa temuan penting yang dapat dijelaskan sebagai berikut Hasil uji regresi menunjukkan bahwa karakteristik spiritual pegawai memiliki koefisien sebesar 0.356, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada karakteristik spiritual pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja sebesar 0.356 unit. Namun, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0.106, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh karakteristik spiritual pegawai terhadap kinerja kerja tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan positif antara karakteristik spiritual pegawai dan kinerja kerja, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja kerja secara signifikan.

Di sisi lain, hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dengan koefisien sebesar 0.253 dan nilai signifikansi 0.023, yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja kerja sebesar 0.253 unit. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup dukungan sosial, fasilitas fisik yang memadai, serta hubungan interpersonal yang positif antara atasan dan rekan kerja, terbukti memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wang et al. (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perbaikan dalam lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai di berbagai organisasi.

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh karakteristik spiritual pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan, dengan nilai F sebesar 13.368 dan nilai p-value sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja kerja pegawai.

Namun, koefisien determinasi (R^2) yang sebesar 0.216 menunjukkan bahwa model ini hanya mampu menjelaskan 21.6% variasi pada kinerja kerja, yang berarti masih ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja yang tidak tercakup dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruh karakteristik spiritual pegawai dan lingkungan kerja signifikan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menemukan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja.

I. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji signifikansi parsial (Uji T), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai Terhadap Kinerja** Pegawai: Karakteristik spiritual pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja (nilai signifikansi 0.106 > 0.05). Dengan demikian, Karakteristik spiritual pegawai tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja di lingkungan universitas.
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja** Pegawai:
   Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja (nilai signifikansi 0.023 < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. **Pengaruh Karakteristik Spiritual Pegawai dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja** Pegawai:
   Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja (nilai p-value 0.000 < 0.05). Meskipun Karakteristik spiritual pegawai tidak signifikan secara individual, gabungan kedua variabel ini tetap berkontribusi terhadap kinerja kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja kerja pegawai dibandingkan dengan Karakteristik spiritual pegawai. Oleh karena itu, fokus pada perbaikan lingkungan kerja dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan universitas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan agar universitas fokus pada **peningkatan lingkungan kerja** sebagai upaya utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki fasilitas kerja, menciptakan hubungan interpersonal yang lebih baik, serta menciptakan atmosfer yang lebih inklusif dan kolaboratif. Meskipun Karakteristik Spiritual Pegawai tidak berpengaruh signifikan, perhatian terhadap lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai di lingkungan universitas.

REFERENSI

Ariani, D. W. (2021). *Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 10(2), 213-225.

Astuti, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Tridinanti Palembang*. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, 18(2), 145-160.

Chen, L., Wen, T., Wang, J., & Gao, H. (2021). *The Impact of Spiritual Leadership on Employee's Work Engagement: A Study Based on the Mediating Effect of Goal Self-Concordance and Self-Efficacy*. International Journal of Mental Health Promotion.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Jena, L. K. (2022). *The Role of Organizational Citizenship Behavior and Emotional Intelligence in Enhancing Employee Performance*. Journal of Business Research and Management, 14(3), 210-219.

Liestiani, E., et al. (2019). *Lingkungan Kerja yang Mendukung dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Koperasi Al Hudori Palembang*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(1), 101-111.

Rachmawati, I., & Subekti, A. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Universitas*. Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1), 44-59.

Setiawan, A., & Ningsih, S. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(1), 89-105.

Tawfiq, T. (2019). *Spiritual Characteristics and Their Impact on Employee Performance*. Journal of Organizational Behavior, 15(2), 142-155.

Wardani, P., Sari, E. A., Yuliani, Y., Arneliza, & Sutadi, R. (2023). *The Influence of Workplace Spirituality on Employee Performance*. Al-Kindi Journal of Psychology and Behavioral Science, 3(2), 76-84.

Wang, X., Yang, Y., & Li, L. (2020). *The Influence of Work Environment on Employee Performance: Evidence from China*. Journal of Business and Management, 23(4), 104-116.

Zare, E., & Beheshtifar, M. (2013). *The Impact of Spirituality at Work on Employee Job Satisfaction and Performance*. Journal of Management Development, 32(8), 782-790.