

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Schemerhorn (Binangun, 2012: 113) mengemukakan bahwa kinerja adalah *“Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work”* (kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu ataupun kelompok dalam bekerja). Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan pada suatu organisasi atau lembaga demi mewujudkan hasil kerja yang lebih baik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah ketika pegawai memiliki integritas yang baik, spiritualitas yang tinggi, budaya kerja bagus, serta motivasi kerja yang kuat, artinya semakin baik integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja terhadap organisasi atau lembaga, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sekolah Mutiara sebagai salah satu lembaga pendidikan yang sangat memperhatikan kualitas dan kinerja pegawai, berusaha secara optimal untuk memperhatikan kebutuhan mendasar seluruh pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan faktor yang menentukan keberhasilan bukan hanya tenaga pendidik namun juga tenaga kependidikan sehingga secara umum disebut dengan istilah pegawai.

Kualitas manusia ditentukan oleh pendidikan yang memegang peranan penting. Kebutuhan dasar manusia selain agama adalah pendidikan. Karena

dengan pendidikan manusia dapat mengubah peradaban. Mencermati begitu pentingnya pendidikan, maka penyelenggara pendidikan yang berkualitas merupakan oase yang menjadi harapan demi terciptanya manusia yang berkualitas. Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa tidak hanya sekadar penyelenggaraan pendidikan, namun pendidikan yang bermutu, baik dari input, proses, output, dan outcome.

Faktor yang menjadi ujung tombak keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kualitas dan kinerja seluruh *stakeholder* di sebuah lembaga pendidikan, tidak hanya guru namun juga seluruh pegawai di lembaga tersebut, sehingga sangat diharapkan seluruh pegawai memiliki kinerja dan kualitas yang sama. Sebuah organisasi yang memiliki anggota berkinerja baik umumnya mampu mencapai target yang direncanakan, memiliki angka pengunduran diri yang rendah serta angka ketidakhadiran yang rendah (Luthans dalam Rachmawati & Suyatno, 2021).

Data yang dimiliki oleh *Human Resource Development (HRD)* Sekolah Mutiara pada tahun pelajaran 2022-2023 bahwa angka keterlambatan pegawai dua bulan terakhir yaitu bulan Juli 2022 diangka 22% dan bulan Agustus diangka 21%. Hal ini masih belum sesuai dengan harapan lembaga yaitu target ketidakhadiran harus berada di bawah angka 5%.

Selain data keterlambatan kehadiran ke sekolah, data pencapaian target spiritualitas harian juga masih belum sesuai target atau harapan dari lembaga karena data dari minggu perminggu belum mencapai 50% sebagaimana yang sudah ditargetkan oleh lembaga. Perkembangan setiap minggu hanya berada

diangka 22% dan maksimal baru ada diangka 35%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat spiritulitas dengan dibuktikan dari ibadah harian masih belum sesuai dengan harapan lembaga.

Faktor penyebab lain yang terjadi di Sekolah Mutiara masih banyak pegawai yang kurang responsif terhadap agenda-agenda yang diadakan oleh lembaga misalnya masih menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara bertahap namun akan dituntaskan pada saat sudah mendekati target sehingga sangat berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang sering mengeluh dengan tugas-tugas yang diberikan masih ada di atas angka 50%. Pegawai yang transaksional terhadap materi, tenaga, waktu masih cukup tinggi sehingga menyebabkan terhambatnya program-program unggulan di Sekolah Mutiara.

Inisiatif pegawai yang masih perlu ditingkatkan lagi terbukti dengan banyak pegawai yang masih menunggu arahan, belum mampu menyampaikan ide dan gagasan secara terbuka di dalam forum. Tingkat pengunduran diri yang relatif tinggi setiap tahun, berdasarkan data *HRD* pasti ada pegawai yang mengundurkan diri. Di tahun 2020 ada 3 pegawai, tahun 2021 ada 4 dan di tahun 2022 ini ada 4. Hal ini yang perlu dijadikan dasar oleh lembaga untuk memperbaiki kinerja pegawai dari sisi integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja.

Adanya kesenjangan ini merupakan salah satu faktor penghambat kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Kinerja pegawai yang rendah menyebabkan layanan terhadap peserta didik tidak mendapatkan pendidikan yang layak sehingga berpotensi menghasilkan lulusan-lulusan yang tidak memiliki daya saing. Selain

peserta didik layanan terhadap walimurid sebagai *customer* Sekolah Mutiara juga belum sesuai harapan sehingga menyebabkan terhambatnya program-program dari Sekolah Mutiara.

Situasi di atas tentunya tidak sejalan dengan harapan lembaga dalam hal ini adalah Yayasan Mutiara Jimbaran dalam usahanya memberdayakan pegawai untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang. Berbagai kajian yang menyoroti kinerja pegawai di Indonesia telah dilakukan, namun belum pernah dilakukan di Sekolah Mutiara. Penelitian ini bermaksud melakukan pendalaman mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.

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

sekolah, dan kebijakan lembaga.

Integritas merupakan pondasi dalam merancang kinerja yang optimal di seluruh aspek organisasi. Inilah yang menjadi pokok terbentuknya kerjasama yang solid dalam tubuh organisasi. Integritas tidak hanya menjadi pegangan bagi seorang pemimpin dalam bertindak, tapi juga bagaimana integritas itu merupakan totalitas bagi seluruh pegawai, sehingga kebulatan akan terintegrasi dalam tujuan organisasi tersebut.

Butler dan Cantrell (1984, di dalam Hosmer, 1995) Integritas sebagai reputasi dapat dipercaya dan jujur dari seseorang untuk menjelaskan istilah “kepercayaan” di dalam konteks organisasi. Integritas tidak hanya tentang otonomi individu dan kebersamaan, tetapi juga loyalitas, keserasian, kerjasama, dan dapat dipercaya. (Endro, 2017) hakikat dirinya sebagai manusia, orang yang berintegritas atau organisasi yang berintegritas diharapkan mengambil keputusan dan tindakan yang bermoral. Selanjutnya pada bagian lain. Indikator perilaku seseorang yang berintegritas adalah seseorang yang dapat diandalkan dan dipercaya (Redjeki & Herdiansyah, 2013). Sedangkan Kelompok adalah kumpulan orang-orang yang dapat dimaknai sebagai kesatuan sosial yang berinteraksi intensif dan mempunyai tujuan sama. Adapun penyesuaian perbedaan tingkah laku warga suatu kelompok bersangkutan.

Pada akhirnya integritas kelompok dapat dimaknai sebagai suatu kapasitas sikap dan kepribadian seseorang dari suatu kelompok dalam bertindak atau bekerja yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan indikator: konsisten; komitmen yang kuat; memiliki nilai-nilai; konsekuen.

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

Spiritualitas berkaitan dengan tiga kesadaran manusia yaitu otak, jiwa, dan roh (Effendi, 2014) serta sebagai sebuah cara hidup dalam berelasi dengan Tuhan (Martin, 2017). Spiritualitas memberi pegawai tujuan dan makna di tempat kerja berarti tempat kerja bisa menjadi tempat dimana orang dapat mengekspresikan diri mereka secara penuh (Petchsawang & Duchon, 2012). Terdapat tiga hal tentang orang beriman yang berkarya di dunia kerja, yaitu penghargaan pada martabat kerja, kemampuan untuk menerima kegagalan, dan ketergantungan kepada Allah (Martin, 2017). Javanmard, 2012 Spiritualitas menuntun karyawan pada pekerjaan yang bernilai dan menjadi jalan bagi mereka untuk mencapai nilai-nilai diri, kreativitas, perasaan, dan kecerdasan maupun aspek kehidupan lainnya. Dengan demikian, organisasi yang mendorong pengalaman spiritualitas akan meningkatkan kinerja pegawai dan profitabilitas organisasi.

Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi (Moeljono, 2005). Feter F. Druicker dalam Pabundu Tika (2008 : 4) Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru

sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Teori Motivasi Prestasi menurut David. C McClelland Motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal, yang terdiri atas 3 dorongan kebutuhan, yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of Affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Motivasi bisa digambarkan sebagai mengendalikan suatu kekuatan sehingga individu dapat mencapai kondisi terbaik yang bisa dilakukan. Konsep

motivasi tidak dipaksakan dengan ancaman. Individu dikondisikan termotivasi sehingga individu dapat mencapai prestasinya. Pengakuan dan pemberian terima kasih mungkin cukup dapat membangun perbedaan dalam kinerja pegawai. Motivasi mengarah pada peningkatan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih baik (Saleem, *et al*, 2010). Salah satu aset penting organisasi adalah sumber daya manusia. Memupuk motivasi pegawai menjadi faktor yang penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja pegawai yang tinggi di dalam perusahaannya.. Penelitian yang dilakukan oleh (Brahmasari & Suprayetno, 2008), yaitu motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Meskipun kajian mengenai faktor-faktor tersebut pernah dilakukan, namun belum ada yang secara spesifik meneliti mengenai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara. Berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Integritas, Spiritualitas, Budaya, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Mutiara.**



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, ditentukan identifikasi masalah dalam penelitian Pengaruh Integritas, Spiritualitas, Budaya, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Mutiara adalah sebagai berikut:

1. Integritas pegawai yang masih harus ditingkatkan lagi dalam menjalankan tugasnya secara profesional, terbukti dengan adanya pegawai yang masih belum jujur pada saat menjalankan tugas.
2. Tingkat spiritualitas yang belum merata di seluruh pegawai terbukti masih ada pegawai yang belum menjalankan ibadah secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan data ibadah yang diisi setiap minggu.
3. Masih ditemukan budaya kerja dari sebagian pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan data kedisiplinan kehadiran, ketepatan waktu, ketepatan dalam mengumpulkan tugas, budaya empati yang masih perlu ditingkatkan kembali.
4. Motivasi yang harus terus didorong dari setiap pegawai karena masih sering melakukan kesalahan yang sama berulang kali, padahal arahan dari pimpinan selalu disampaikan secara detail. Hal ini berpengaruh terhadap ketangguhan pegawai jika menerima tugas dari pimpinan.
5. Kinerja pegawai yang masih terus ditingkatkan kembali karena faktor pegawai yang berusia muda, pengalaman yang kurang, ketangguhan secara emosi kurang, sehingga menyebabkan banyak pegawai yang rapuh dalam menerima perbedaan pendapat, sering mengeluh, dan banyak menuntut.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Dari masalah yang sudah diidentifikasi di atas, maka pembatasan masalah dilakukan agar penelitian ini menjadi fokus dan terarah. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini dengan meneliti lima variabel yaitu Integritas (X1), Spiritualitas (X2), Budaya (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Pegawai (Y).

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1.4.1 Berapakah besaran pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara?
- 1.4.2 Berapakah besaran pengaruh spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara?
- 1.4.3 Berapakah besaran pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara?
- 1.4.4 Berapakah besaran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara?
- 1.4.5 Berapakah besaran pengaruh secara simultan integritas, spiritualitas, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah penelitian di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

- 1.5.1 Mengetahui besaran pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.
- 1.5.2 Mengetahui besaran pengaruh spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.
- 1.5.3 Mengetahui besaran pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.
- 1.5.4 Mengetahui besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.
- 1.5.5 Mengetahui besaran pengaruh secara simultan integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Sekolah Mutiara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya tinjauan teori-teori tentang integrasi, spiritualitas, budaya, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

### 1.6.2 Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini akan dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi diri terutama untuk mengenali faktor-faktor apa yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Diharapkan setelah bisa mengidentifikasi kelemahannya, kinerja pegawai bisa meningkat sebagai akibat dari meningkatnya integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk mengenali faktor apa saja yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dan bisa memberikan proporsi fokus yang lebih besar terhadap faktor tersebut demi meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Direktur Pendidikan dan Ketua Yayasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk rekrutmen pegawai dan mengetahui faktor apa saja yang harus diutamakan dalam melakukan penerimaan pegawai. Serta dapat dijadikan dasar membuat kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai.

d. Bagi Kepala Dinas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk melaksanakan program-program kegiatan dalam rangka meningkatkan pemahaman sumber daya manusia untuk memiliki peran lebih dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai.

## 1.7 Penjelasan Istilah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat dua penjelasan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan dilakukan penelitian, yaitu :

### a. Penjelasan secara Konseptual

Penjelasan dari masing-masing variabel berdasarkan grand teori yang dijadikan landasan dalam melakukan penelitian. Istilah Kinerja menurut Schemerhorn (Binangun, 2012: 113) Kinerja adalah *“Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work”* (kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu ataupun kelompok dalam bekerja.).

Integritas oleh Butler dan Cantrell (1984, di dalam Hosmer, 1995) diartikan sebagai reputasi dapat dipercaya dan jujur dari seseorang untuk menjelaskan istilah “kepercayaan” di dalam konteks organisasi. Integritas tidak hanya tentang otonomi individu dan kebersamaan, tetapi juga loyalitas, keserasian, kerjasama, dan dapat dipercaya.

Javanmard, 2012 menjelaskan tentang Spiritualitas dapat menuntun pegawai pada pekerjaan yang bernilai dan menjadi jalan bagi mereka untuk mencapai nilai-nilai diri, kreativitas, perasaan, dan kecerdasan maupun aspek kehidupan lainnya.

Feter F. Druicker dalam Pabundu Tika (2008 : 4) Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan

kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Teori Motivasi Prestasi menurut David. C McClelland menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal, yang terdiri atas 3 dorongan kebutuhan, yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of Affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

**b. Penjelasan secara Operasional**

Berdasarkan penjelasan secara konseptual di atas, maka dapat dijelaskan secara operasional dalam melihat keterukuran variabel-variabel tersebut. Diantaranya adalah berdasarkan indikator. Variabel Kinerja Pegawai meliputi 16 indikator sebagai berikut (1) Kualitas/mutu kerja, (2) Keberhasilan, (3) Ketelitian, (4) Kerapian kerja, (5) Pemeliharaan peralatan, (6) Inisiatif, (7) Kreativitas, (8) Disiplin, (9) Semangat Kerja, (10) Kejujuran, (11) Loyalitas, (12) Rasa Kesatuan, (13) Tanggung jawab, (14) Kecepatan/ketangkasan, (15) Kecakapan, (16) Komunikasi.

Variabel integritas meliputi 12 indikator sebagai berikut (1) Moral yang objektif, (2) Kepribadian, (3) Etika dan Moral, (4) Komitmen, (5) Prinsip yang benar, (6) Keteguhan hati, (7) Dapat dipercaya, (8) Jujur, (9) Kebersamaan, (10) Loyalitas, (11) Keserasian, (12) Kerjasama.

Variabel Spiritualitas meliputi 12 indikator sebagai berikut (1) Kehidupan yang dalam, (2) Komunitas, (3) Ekspresi keinginan, (4) Menemukan makna dan

tujuan hidup, (5) Seperangkat nilai, (6) Berpegang teguh, (7) Menuntun pegawai, (8) Pekerjaan bernilai, (9) Nilai-nilai diri, (10) Kreativitas, (11) Perasaan, (12) Kecerdasan.

Variabel Budaya meliputi 16 indikator sebagai berikut (1) Norma, (2) Nilai, (3) Mengarahkan perilaku, (4) Diterima lingkungan, (5) Pokok penyelesaian masalah, (6) Eksternal Internal, (7) Konsisten, (8) Mewariskan cara tepat, (9) Memahami, (10) Memikirkan, (11) Merasakan, (12) Asumsi, (13) Memberikan Identitas, (14) Memudahkan komitmen kolektif, (15) Stabilitas system, (16) Dirasakan keberadaannya.

Variabel Motivasi meliputi 22 indikator sebagai berikut (1) Daya penggerak, (2) Menciptakan kegairahan, (3) Mau bekerja sama, (4) Bekerja efektif, (5) Terintegrasi, (6) Kepuasan kerja, (7) Kehendak/keinginan, (8) Berbuat, (9) Kondisi jiwa, (10) Mampu mencapai prestasi, (11) Kebutuhan berprestasi, (12) Kebutuhan memperluas pergaulan, (13) Kebutuhan menguasai sesuatu, (14) Isi pekerjaan, (15) Pengakuan, (16) Tanggung jawab, (17) Pengembangan potensi, (18) Gaji dan upah, (19) Kondisi kerja, (20) Kebijakan dan Administrasi, (21) Hubungan antarpribadi, (22) Supervisi.

Dari penjelasan Operasional di atas, maka peneliti menentukan 5 (lima) variabel dalam penelitian ini yaitu integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai adalah variabel terikatnya.

a. Variabel Bebas (X1, X2, X3, X4)

Variabel Bebas (Independent Variabel) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent (terikat). Variabel ini adalah

variabel yang memengaruhi. Jadi integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi sebagai variabel bebasnya.

- b. Variabel Terikat (Y) Variabel Terikat (Dependent Variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independent (bebas). Jadi kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

### **1.8 Asumsi Penelitian**

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan.

Menurut pendapat Winarko Surakhman sebagaimana dikutip oleh Suharsimi Arikunto dalam buku *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, bahwa asumsi atau anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik (Suharsimi, 2006: 65).

Asumsi dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Responden yang berjumlah 40 orang merupakan orang-orang yang paling mengetahui apa yang diteliti dan mampu memberikan informasi secara jujur dan apa adanya serta tanpa paksaan.
2. Subyek dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja paling lama sehingga akan mampu memberikan jawaban yang tepat dan akurat karena mengetahui kondisi lembaga dengan baik.



3. Berdasarkan dari asumsi penelitian di atas, maka asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi.

### 1.9 Rencana Publikasi

Publikasi ilmiah yang akan dilakukan oleh peneliti adalah artikel ilmiah dengan judul *Pengaruh Integritas, Spiritual, Budaya, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Mutiara*, yang akan dimasukkan ke dalam jurnal ilmiah, sebagai berikut :

Journal title **Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran**

Initials **JIPP**

Abbreviation **j. ilm. Pendidikan dan pem.**

Frequency **Three issues per year**

DOI **prefix 10.23887/ijerr**

Print ISSN **1858-4543**

Online ISSN **2615-6091**

Editor-in-chief **Prof. Dr. I Wayan Suastra, M.Pd**

Publisher **Universitas Pendidikan Ganesha**

Organizer **LPPM - Undiksha**

Dengan link yang ada di bawah ini

**<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP>**