

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA IAIN PAREPARE

Hasmah Idris^{*1}, Badaruddin², Agustina Rantesalu³, Hikmah Mangannani⁴, Syahrudin Yasen⁵

^{*1,2,3,4,5}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹hasmahrellang@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³agustina@nobel.ac.id, ⁴mangannihikmah26@gmail.com, ⁵syahrudinyasen1967@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di IAIN Parepare. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisa data-data skunder dan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Populasi penelitian ini adalah seluruh Dosen ASN dan dosen PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri IAIN Parepare yang berjumlah 251 Orang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 154 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode Strucral Equation Modeling (SEM) menggunakan program analisis of moment structure (AMOS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Dosen ASN dan PPNPN di IAIN Parepare. 2) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dosen ASN dan PPNPN di IAIN Parepare. 3) Budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja. 4) kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dosen di IAIN Parepare. 5) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja Dosen dengan motivasi kerja sebagai variable intervening. 6) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai intervening pada ASN dosen di IAIN Parepare.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual, Motivasi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and spiritual intelligence on work motivation and employee performance at IAIN Parepare. This research approach uses a quantitative approach by analyzing secondary data and using questionnaires as the main data collection tool. The population of this study were all ASN lecturers and PPNPN lecturers (Non-Civil Servant Government Employees at IAIN Parepare, totaling 251 people.

This research is quantitative research with a research sample of 154 people. The analytical method used is the Strucral Equation Modeling (SEM) method using the analysis of moment structure (AMOS) program.

The research results show that: 1) Organizational culture has a positive effect on the work motivation of ASN and PPNPN lecturers at IAIN Parepare. 2) Spiritual intelligence has a positive and significant influence on the work motivation of ASN and PPNPN lecturers at IAIN Parepare. 3) Organizational culture has a negative and insignificant effect on performance. 4) spiritual intelligence has a significant positive effect on the performance of lecturers at IAIN Parepare. 5) Organizational culture has a positive and significant effect on lecturer performance with work motivation as an intervening variable. 6) Spiritual intelligence has a positive and significant effect on employee performance with work motivation as an intervention for ASN lecturers at IAIN Parepare.

Keywords: Motivation, Communication, Leadership Style, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki kekayaan budaya yang sangat beragam, termasuk dalam ranah organisasi. Budaya organisasi di Indonesia sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai kekeluargaan, gotong royong, serta norma-norma sosial yang kuat. Masyarakat Indonesia cenderung memiliki sikap yang ramah, suka bekerja sama, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, konsep keadilan dan kebersamaan juga sangat kuat dalam budaya organisasi

di Indonesia. Hal ini tercermin dalam nilai-nilai yang diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan organisasi, mulai dari pengambilan keputusan hingga pola interaksi antar anggota organisasi. In Indonesia, organizational culture is greatly influenced by values of kinship, mutual cooperation, and strong social norms (Pinilih & Hikmah, 2018). Organisasi yang sukses di Indonesia adalah yang mampu memahami dan menghormati nilai-nilai budaya yang ada. Sikap saling menghormati dan bekerja sama dalam kebersamaan adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan di Indonesia.

Dalam konteks budaya organisasi yang kuat, kecerdasan spiritual juga turut mempengaruhi nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku yang ada dalam organisasi. Pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat menyumbang pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, di mana karyawan merasa termotivasi, bertanggung jawab, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, kecerdasan spiritual juga membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berbakat dan menciptakan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kecerdasan spiritual tidak hanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif, sehat, dan produktif. Dengan demikian, perusahaan yang memperhatikan kecerdasan spiritual dalam organisasinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang ada, serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

kecerdasan spiritual merupakan faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang inklusif, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai di IAIN Parepare (Yunanto, 2019). kecerdasan spritual menyumbang pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Tujuan dan Manfaat Kecerdasan Spiritual dalam Organisasi.

Motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan juga cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dalam lingkungan organisasi.

Fakta yang terjadi dilapangan bahwa (1) Kedisiplinan pegawai di IAIN Parepare masih sangat rendah. Indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai saat ini hanya berbasis pada absensi. Hal ini tidak memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja dan kontribusi pegawai. Terdapat kasus di mana pegawai datang hanya untuk absen kemudian pulang tanpa melaksanakan tugas-tugas mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan kedisiplinan masih belum optimal (2) Kepemimpinan di IAIN Parepare tampaknya masih kurang efektif dalam mengawasi dan memotivasi pegawai. Hal ini berdampak pada kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya tanggung jawab dan profesionalisme. Kepemimpinan yang tidak mampu memberikan arahan dan pengawasan yang baik akan sulit untuk memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugas mereka dengan baik (3) Pegawai di IAIN Parepare kurang mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang memadai. Pelatihan yang tidak relevan atau tidak ada sama sekali dapat mengakibatkan

pegawai tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Hal ini berkontribusi pada rendahnya kinerja pegawai secara keseluruhan (4) Budaya kerja di IAIN Parepare belum sepenuhnya mendukung kinerja yang optimal. Pegawai yang datang hanya untuk absen menunjukkan adanya budaya kerja yang tidak mendorong produktivitas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang tidak mendukung kolaborasi dan komunikasi efektif dapat menghambat kinerja pegawai

Tabel 1. Absensi Kehadiran Pegawai Dosen IAIN Parepare (2021-2023)

Tahun	Jumlah Pegawai Dosen	Hari kerja	Kehadiran rata-rata per pegawai	Presentase (%) kehadiran
2021	251	250	235	94.0
2022	251	250	230	92.0
2023	251	250	225	90.0

Dengan data ini, Anda bisa memperkuat analisis dalam tesis Anda mengenai pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai dosen. Data absensi ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk melihat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Adapun fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja IAIN Parepare (1) Salah satu fenomena yang mencolok adalah adanya pegawai yang hanya datang untuk absen kemudian pulang. Praktik ini menunjukkan bahwa absensi digunakan sebagai satu-satunya indikator kinerja, tanpa memperhatikan produktivitas dan kontribusi nyata pegawai. Fenomena ini memperlihatkan kelemahan dalam sistem penilaian kinerja yang hanya berfokus pada kehadiran fisik tanpa mengevaluasi hasil kerja yang dihasilkan. (2) Motivasi pegawai di IAIN Parepare tampak rendah, yang tercermin dari kurangnya inisiatif dan semangat kerja. Pegawai yang tidak merasa termotivasi cenderung tidak memberikan usaha terbaik mereka dalam bekerja. Rendahnya motivasi ini bisa disebabkan oleh kurangnya insentif, penghargaan, atau pengakuan atas prestasi yang dicapai. (3) Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Tidak Optimal: Sistem pengelolaan sumber daya manusia di IAIN Parepare belum optimal dalam mendukung pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai. Proses rekrutmen, penempatan, dan pengembangan pegawai perlu diperbaiki agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan. (4) Kurangnya Evaluasi dan Feedback: Evaluasi kinerja yang dilakukan di IAIN Parepare masih kurang komprehensif dan tidak memberikan feedback yang konstruktif kepada pegawai. Tanpa evaluasi yang baik dan umpan balik yang jelas, pegawai tidak akan tahu area mana yang perlu diperbaiki dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu isu kritis yang sering terlihat dalam organisasi pendidikan seperti IAIN Parepare adalah rendahnya keterlibatan pegawai. Keterlibatan pegawai yang rendah tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional tetapi juga menurunkan moral dan motivasi kerja pegawai. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya keterlibatan ini seringkali berakar pada kurangnya transparansi dalam komunikasi organisasi dan minimnya partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Tanpa kejelasan dari manajemen tentang arah dan tujuan organisasi, pegawai mungkin merasa kurang terhubung dengan misi institusi dan tidak terdorong untuk memberikan kontribusi penuh mereka.

Dinamika kerja yang tidak sehat sering kali diperparah oleh adanya silo- silo departemental yang kaku, di mana kerjasama lintas departemen jarang terjadi. Hal ini tidak hanya menghambat aliran informasi dan komunikasi yang efektif, tetapi juga membatasi inovasi dan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi. Dalam lingkungan yang tidak mendukung kolaborasi, pegawai mungkin merasa terisolasi, yang dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan motivasi. Kondisi ini juga memperburuk resistensi terhadap perubahan, di mana pegawai mungkin merasa tidak yakin atau takut terhadap inovasi atau perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan praktik kerja.

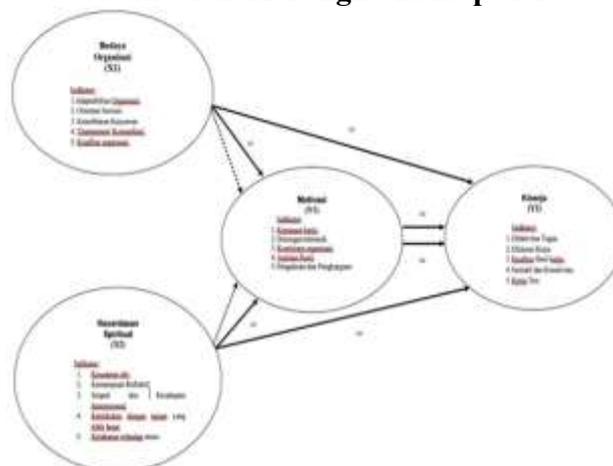
Pengembangan profesional yang tidak memadai adalah isu penting lainnya. Pegawai di IAIN Parepare mungkin mengalami kesenjangan kompetensi, di mana keahlian yang mereka miliki tidak sesuai dengan tuntutan peran mereka atau kebutuhan organisasi yang berkembang. Tanpa kesempatan yang adekuat untuk pengembangan keahlian dan pelatihan berkelanjutan, pegawai mungkin merasa tidak cukup mampu untuk memenuhi harapan atau mengambil inisiatif baru. Ini sering kali mengarah pada kecemasan kerja dan penurunan kinerja, menghalangi institusi dari mencapai efektivitas operasional maksimal.

Kepemimpinan yang tidak efektif bisa jadi merupakan akar permasalahan dari banyak isu tersebut. Gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan atau yang berorientasi pada komando dan kontrol bisa mengakibatkan rendahnya kepercayaan dan komitmen dari pegawai. Pemimpin di IAIN Parepare yang tidak menunjukkan empati atau tidak berkomunikasi secara efektif dengan tim mereka mungkin akan mengalami kesulitan dalam membina hubungan kerja yang kuat, yang penting untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

Kurangnya budaya organisasi yang kuat dan menyeluruh juga berperan penting dalam membentuk semua aspek operasional dan interpersonal di IAIN Parepare. Budaya yang tidak mendukung perbedaan, tidak menekankan pada nilai-nilai inti atau etika kerja yang kuat, dapat mengakibatkan munculnya sikap apatis dan tidak etis di tempat kerja. Tanpa fondasi budaya yang kuat, sulit bagi organisasi untuk menanamkan kebanggaan dan loyalitas di kalangan pegawai, yang esensial untuk motivasi dan retensi pegawai jangka panjang.

Melalui pengamatan fenomena-fenomena ini atas dasar tersebutlah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di IAIN Parepare.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Hipotesis:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja pada Kampus IAIN Parepare.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Spritual terhadap terhadap motivasi kerja pada Kampus IAIN Parepare.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kampus IAIN Parepare.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Spritual terhadap kinerja pegawai pada Kampus IAIN Parepare.
5. Budaya organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kampus IAIN Parepare.
6. Kecerdasan spritual Melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kampus IAIN Parepare.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menganalisa data-data sekunder. Penelitian ini dilaksanakan di Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parepare), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2007:80). Lebih lanjut Margono (2004) menjelaskan populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup yang kita tentukan. Oleh karena itu, bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda alam yang lain, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu (Sugiyono, 2007:61). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen IAIN Parepare sebanyak 251 Orang.

Mengingat jumlah populasi yang cukup banyak maka peneliti menggunakan teori slovin menurut (Umar, 2011: 146) dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diambil

N = Jumlah populasi

e² = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan

Berdasarkan Formula di atas, maka jumlah sampel minimal harus diperoleh adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{251}{1 + 251(0,05)^2} \\ &= 154,224 \\ &= 154 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Analisis Of Moment Struture (AMOS)*. SEM merupakan gabungan analisis faktor dan analisis jalur (Path Analysis) menjadi satu metode statistic komprehensif. SEM merupakan gabungan

antara metode statistik, yaitu (1) analisis faktor yang dikembangkan dan analisis psikologi/psikometri atau sosiologi dan (2) model persamaan simultan yang dikembangkan dalam ekonometri (Yamin dan Kurniawan, 2019). Ada dua kelebihan utama alasan penggunaan SEM, yaitu SEM mampu menguji model penelitian yang kompleks secara simultan dan mampu menganalisis variabel yang tidak dapat diukur langsung serta memperhitungkan kesalahannya .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Nilai Loading Factor Indikator Budaya Organisasi

			Estimate
BO3	<---	Budaya Organisasi	,963
BO2	<---	Budaya Organisasi	,640
BO1	<---	Budaya Organisasi	,719
BO4	<---	Budaya Organisasi	,787
BO5	<---	Budaya Organisasi	,772

Hasil dari estimasi model SEM pada tabel menunjukkan seluruh indikator dalam konstruk budaya organisasi telah memiliki nilai loading factor $> 0,5$ berarti seluruh indikator dalam konstruk budaya organisasi telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk budaya organisasi.

Tabel 3. Nilai Loading Factor Indikator Kecerdasan Spiritual

			Estimate
KS3	<---	Kecerdasan Spiritual	,841
KS2	<---	Kecerdasan Spiritual	,846
KS1	<---	Kecerdasan Spiritual	,915
KS4	<---	Kecerdasan Spiritual	,853
KS5	<---	Kecerdasan Spiritual	,859

Hasil dari estimasi model SEM pada tabel menunjukkan seluruh indikator dalam konstruk budaya organisasi telah memiliki nilai loading factor $> 0,5$ berarti seluruh indikator dalam konstruk kecerdasan spritual telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk kecerdasan spritual.

Tabel 4. Nilai Loading Factor Indikator Motivasi Kerja

			Estimate
MK3	<---	Motivasi Kerja	,621
MK2	<---	Motivasi Kerja	,705
MK1	<---	Motivasi Kerja	,889
MK4	<---	Motivasi Kerja	,769
MK5	<---	Motivasi Kerja	,642

Hasil dari estimasi model SEM pada tabel menunjukkan seluruh indikator dalam konstruk Motivasi Kerja telah memiliki nilai loading factor $> 0,5$ berarti seluruh

indikator dalam konstruk Motivasi Kerja telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk Motivasi Kerja.

Tabel 5. Nilai Loading Factor Indikator Kinerja

			Estimate
KIN3	<---	Kinerja	,812
KIN2	<---	Kinerja	,785
KIN1	<---	Kinerja	,634
KIN4	<---	Kinerja	,643
KIN5	<---	Kinerja	,791

Hasil dari estimasi model SEM pada tabel menunjukkan seluruh indikator dalam konstruk Kinerja telah memiliki nilai loading factor > 0,5 berarti seluruh indikator dalam konstruk Kinerja telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk Kinerja.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Nilai CR dan AVE Konstruk Budaya Organisasi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BO3	<---	Budaya Organisasi	6,510	2,712	2,401	,016	par 1
BO2	<---	Budaya Organisasi	4,149	1,724	2,407	,016	par 2
BO1	<---	Budaya Organisasi	4,423	1,825	2,423	,015	par 3
BO4	<---	Budaya Organisasi	4,920	2,027	2,427	,015	par 4
BO5	<---	Budaya Organisasi	1,000				

Hasil perhitungan nilai AVE konstruk budaya organisasi telah melebihi 0,5 dan nilai CR konstruk eksogen telah melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam konstruk budaya organisasi telah reliabel.

Tabel 7. Nilai CR dan AVE Konstruk Kecerdasan Spritual

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KS3	<---	Kecerdasan Spritual	,798	,050	15,877	***	par 1
KS2	<---	Kecerdasan Spritual	,786	,049	16,048	***	par 2
KS1	<---	Kecerdasan Spritual	,965	,051	18,906	***	par 3
KS4	<---	Kecerdasan Spritual	,917	,056	16,496	***	par 4
KS5	<---	Kecerdasan Spritual	1,000				

Hasil perhitungan nilai AVE konstruk Kecerdasan Spritual telah melebihi 0,5 dan nilai CR konstruk eksogen telah melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam konstruk Kecerdasan Spritual telah reliabel.

Tabel 8. Nilai CR dan AVE Konstruk Budaya Organisasi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MK3	<---	Motivasi Kerja	,812	,106	7,648	***	par 1
MK2	<---	Motivasi Kerja	,897	,102	8,787	***	par 2

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MK1	<---	Motivasi Kerja	1,283	,131	9,803	***	par_3
MK4	<---	Motivasi Kerja	1,115	,120	9,325	***	par_4
MK5	<---	Motivasi Kerja	1,000				

Hasil perhitungan nilai AVE konstruk Motivasi Kerja telah melebihi 0,5 dan nilai CR konstruk eksogen telah melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam konstruk Motivasi Kerja telah reliabel.

Tabel 9. Nilai CR dan AVE Konstruk Kinerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KIN3	<---	Kinerja	1,238	,108	11,436	***	par_1
KIN2	<---	Kinerja	1,175	,106	11,078	***	par_2
KIN1	<---	Kinerja	,624	,103	6,079	***	par_3
KIN4	<---	Kinerja	,826	,087	9,550	***	par_4
KIN5	<---	Kinerja	1,000				

Hasil perhitungan nilai AVE konstruk Kinerja telah melebihi 0,5 dan nilai CR konstruk eksogen telah melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam konstruk Kinerja telah reliabel.

Uji Signifikansi

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi Kerja	<---	Kecerdasan Spiritual	,322	,090	3,567	***	par_10
Motivasi Kerja	<---	Budaya Organisasi	,384	,094	4,085	***	par_22
Kinerja	<---	Motivasi Kerja	,387	,097	4,003	***	par_4
Kinerja	<---	Budaya Organisasi	,061	,050	1,219	,223	par_9
Kinerja	<---	Kecerdasan Spiritual	,285	,077	3,701	***	par_21
BO3	<---	Budaya Organisasi	1,076	,132	8,133	***	par_1
BO2	<---	Budaya Organisasi	1,188	,144	8,233	***	par_2
BO1	<---	Budaya Organisasi	1,000				
KS2	<---	Kecerdasan Spiritual	1,072	,067	16,121	***	par_3
KS1	<---	Kecerdasan Spiritual	1,000				
KS3	<---	Kecerdasan Spiritual	1,115	,074	15,006	***	par_6
MK1	<---	Motivasi Kerja	1,000				
KIN1	<---	Kinerja	1,000				
MK2	<---	Motivasi Kerja	,877	,096	9,108	***	par_7
MK3	<---	Motivasi Kerja	1,229	,145	8,472	***	par_8
MK4	<---	Motivasi Kerja	1,117	,105	10,621	***	par_11
BO4	<---	Budaya Organisasi	1,128	,098	11,458	***	par_12
KS4	<---	Kecerdasan Spiritual	,997	,059	16,979	***	par_13
MK5	<---	Motivasi Kerja	1,125	,129	8,740	***	par_14

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KIN2	<---	Kinerja	1,874	,315	5,946	***	par_15
KIN3	<---	Kinerja	2,008	,327	6,136	***	par_16
KIN4	<---	Kinerja	1,486	,275	5,403	***	par_17
KS5	<---	Kecerdasan Spiritual	1,032	,054	19,050	***	par_18
BO5	<---	Budaya Organisasi	,738	1,839	,401	,688	par_19
KIN5	<---	Kinerja	1,449	,248	5,853	***	par_20

Berdasarkan hasil analisis SEM pada tabel diatas, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai *P value* Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja signifikan sebesar 0,00 dengan cr bertanda positif sebesar 4,085. Oleh karena itu nilai *P value* yang diperoleh $>0,05$ dan cr bertanda positif $>1,967$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecerdasan Spritual, semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kecerdasan Spritual begitupun sebaliknya.
- 2) Nilai *P value* Pengaruh variabel Kecerdasan Spritual terhadap Motivasi Kerja signifikan sebesar 0,00 dengan cr bertanda positif sebesar 3,578. Oleh karena itu nilai *P value* yang diperoleh $>0,05$ dan cr bertanda positif $>1,967$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motifasi kerja, semakin baik kecrdasan spritual maka semakin baik pula motivasi kerja begitu pun sebaliknya.
- 3) Nilai *P value* Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja tidak signifikan sebesar 0,22 dengan cr bertanda positif sebesar 1,220. Oleh karena itu nilai *P value* yang diperoleh $< 0,05$ dan cr bertanda positif $>1,967$ maka H_0 diterima dan disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Artinya bagaimnapun budaya organisasi yang ada maka tidak memiliki pengaruh ke kinerja pegawai.
- 4) Nilai *P value* Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap kinerja signifikan sebesar 0,00 dengan cr bertanda negatif sebesar 3,701. Oleh karena itu nilai *P value* yang diperoleh $>0,05$ dan cr bertanda negatif $<1,967$ maka H_0 tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik kecrdasan spritual maka semakin baik pula kinerja begitu pun sebaliknya.
- 5) Nilai *P value* Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja signifikan sebesar 0,00 dengan cr bertanda positif sebesar 3,990. Oleh karena itu nilai *P value* yang diperoleh $<0,05$ dan cr bertanda positif $>1,967$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel gaya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai begitu pun sebaliknya.

Tabel 11. Hasil Rekap Uji Signifikansi

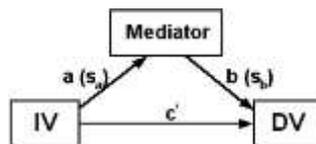
Eksogen	Endogen	Path Coefficients	S.E.	C.R.	P-Value	Ket.
Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	0.384	0.094	4.085	0.000	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	Motivasi Kerja	0.322	0.09	3.578	0.000	Signifikan

Eksogen	Endogen	Path Coefficients	S.E.	C.R.	P-Value	Ket.
Budaya Organisasi	Kinerja	0.061	0.05	1.220	0.224	Tidak Signifikan
Kecerdasan Spritual	Kinerja	0.285	0.077	3.701	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja	Kinerja	0.387	0.097	3.990	0.000	Signifikan

Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang memediasi pengaruh variabel budaya organisasi, dan Kecerdasan Spritual terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji signifikansi peran variabel Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji Sobel dengan bantuan kalkulator Sobel.

Uji Sobel. Masukkan a, b, sa, dan sb ke dalam sel di bawah ini dan program ini akan menghitung rasio kritis sebagai tes apakah efek tidak langsung IV pada DV melalui mediator secara signifikan berbeda dari nol. Rincian dapat ditemukan di Baron dan Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), dan MacKinnon, Warsi, dan Dwyer (1995).



BO → MK → KIN – Signifikan Memediasi

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.384	Sobel test:	2.85427401	0.05206508	0.00431353
b	0.387	Aroian test:	2.81148622	0.05285745	0.00493132
sa	0.094	Goodman test:	2.89907676	0.05126046	0.00374263
sb	0.097	Reset all	Calculate		

KS → MK → KIN – Signifikan Memediasi

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.322	Sobel test:	2.66363397	0.04678345	0.00773016
b	0.387	Aroian test:	2.61843552	0.04759101	0.0088334
sa	0.090	Goodman test:	2.71125685	0.04596171	0.00670287
sb	0.097	Reset all	Calculate		

- 1) Nilai signifikan uji mediasi variabel Motivasi Kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,00, oleh karena nilai signifikan yang diperoleh > 0,05 maka disimpulkan bahwa secara signifikan variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Variabel Kecerdasan Spritual dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja. Budaya organisasi yang baik akan melahirkan Kinerja yang baik yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu sebaliknya.
- 2) Nilai signifikan uji mediasi variabel Motivasi Kerjapada pengaruh kecerdasan Spritula adalah sebesar 0,00, oleh karena nilai signifikan yang diperoleh < 0,05

maka disimpulkan bahwa secara signifikan variabel Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan spritual terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja. Kecerdasan spiritual yang baik akan meningkatkan SDM pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu sebaliknya.

Tabel 12. Hasil rekap Uji Sobel

Eksogen	Mediasi	Endogen	Indirect Coefficient	S.E.	T Statistics	P value	Ket.
Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja	0.193	0.052	3.707	0.000	Signifikan Memediasi
Kecerdasan Spiritual	Motivas Kerja	Kinerja	0.205	0.047	4.382	0.000	Signifikan Memediasi

Direct	Mediasi	Endogen	Direct Coefficient	Indirect Coefficient	Total Coefficient
Budaya Organisasi		Motivasi Kerja	0.384		0.384
Kecerdasan Spiritual		Motivasi Kerja	0.322		0.322
Budaya Organisasi		Kinerja	0.061	0.193	0.254
Kecerdasan Spiritual		Kinerja	0.285	0.205	0.490
Motivas Kerja		Kinerja	0.387	0.205	0.592

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi pada Motivasi Kerja

Hasil uji pada tabel signifikansi diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator budaya organisas yang terdiri dari (1) *Adaptabilitas Organisasi*, (2) *Orientasi Inovasi*, (3) *Keterlibatan Karyawan*, (4) *Transparansi Komunikasi* dan (5) *Keadilan Organisasi* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2009) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang kemudian berdampak pada kinerja perusahaan. Penelitian lain oleh Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana (2017) juga mendukung kesimpulan ini dengan menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang dimaksudkan oleh peneliti dengan variabel Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh semua pihak yang ada terkhusus pada lima indikator yaitu, (1) *Adaptabilitas Organisasi*, (2) *Orientasi Inovasi*, (3) *Keterlibatan Karyawan*, (4) *Transparansi Komunikasi* dan (5) *Keadilan Organisasi*. Dari uji statistik dapat dilihat bahwa budaya organisasi mempengaruhi Motivasi Kerja.

Pengaruh Kecerdasan Spritual Pada Motivasi Kerja

Hasil uji pada tabel signifikansi diatas menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu kecerdasan spritual berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator kecerdasan spritual yang terdiri dari (1) Kesadaran Diri, (2) Kemampuan Reflektif, (3) Empati dan Kecakapan Interpersonal, (4) Ketahanan terhadap Stres dan (5) Keterkaitan dengan tujuan yang lebih besar, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Giacalone dan Jurkiewicz (2003) yang menemukan bahwa kecerdasan spritual memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa kecerdasan spritual membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji pada tabel signifikansi diatas menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa indikator budaya organisasi yang terdiri dari (1) *Adaptabilitas Organisasi*, (2) Orientasi Inovasi, (3) Keterlibatan Karyawan, (4) Transparansi Komunikasi dan (5) Keadilan Organisasi memberikan pengaruh negati dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di IAIN Parepare. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Penelitian oleh Robbins dan Judge (2013) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak efektif dapat menghambat kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengevaluasi dan meningkatkan elemen-elemen budaya organisasi yang dapat berdampak positif pada kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang dimaksudkan oleh peneliti dengan variabel budaya organisasi namun hasilnya menunjukkan tidak signifikan.

Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja

Hasil uji pada tabel signifikansi diatas menunjukkan bahwa hipotesis keempat yaitu kecerdasan spritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai di IAIN Parepare. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator kecerdasan spritual yang terdiri dari (1) Kesadaran Diri, (2) Kemampuan Reflektif, (3) Empati dan Kecakapan Interpersonal, (4) Ketahanan terhadap Stres dan (5) Keterkaitan dengan tujuan yang lebih besar, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashmos dan Duchon (2000), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung spiritualitas dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan terhubung dengan nilai-nilai spritual menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja

Rumusan masalah kelima dapat dijawab oleh tabel uji sobel yang ada diatas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan motivasi kerja kepada para pegawai IAIN parepare. Budaya kerja yang terbentuk tentunya memberikan dampak yang positif terhadap pegawai dan akan memberikan semangat baru bagi para pegawai untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh. Agar mereka mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan mereka tentu saja adanya motivasi yang sangatlah diperlukan misalnya saja dengan memberikan reward kepada pegawai dan lainnya. Rumusan masalah kelima ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rivai dan Sagala (2013), yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian tersebut, budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja

Rumusan masalah keenam dapat dijawab oleh tabel uji sobel yang ada diatas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan spritual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan spritual yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan motivasi kerja kepada para pegawai IAIN parepare. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan spritual yang tinggi, seperti kesadaran diri, kemampuan reflektif, empati, ketahanan terhadap stres, dan keterkaitan dengan tujuan yang lebih besar, cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian oleh Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di IAIN Parepare. Indikator-indikator seperti adaptabilitas organisasi, orientasi inovasi, keterlibatan karyawan, transparansi komunikasi, dan keadilan organisasi terbukti meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2009) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada kinerja perusahaan.

Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Indikator kecerdasan spritual seperti kesadaran diri, kemampuan reflektif, empati dan kecakapan interpersonal, ketahanan terhadap stres, dan keterkaitan dengan tujuan yang lebih besar memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai jika tidak dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya peningkatan motivasi kerja. Namun, ketika dimediasi oleh motivasi kerja, budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Rivai dan Sagala (2013).

Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama jika dimediasi oleh motivasi kerja. Ini didukung oleh penelitian oleh Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Motivasi kerja terbukti menjadi variabel intervening yang signifikan antara budaya organisasi dan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai. Peningkatan dalam motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh positif budaya organisasi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. DOI: 10.1177/105649260092008.
- Bahar, M. A., Kamase, H. J., & Hari. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(2), Article 2.
- Bensaid, B., Machouche, S., & Grine, F. (2020, February 26). A Qur'anic Framework for Spiritual Intelligence. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 5(1), 179-198. <https://doi.org/10.3390/rel5010179>
- Berglund, H., & Hellström, T. (2022, January 1). Enacting risk in independent technological innovation. *International journal of risk assessment and management*, 3(2/3/4), 205-205. <https://doi.org/10.1504/ijram.2002.002553>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135. DOI: 10.9744/jmk.10.2.pp.124-135.
- Chen, C., & Bozeman, B. (2022, March 1). Organizational Risk Aversion: Comparing The Public and Non-Profit Sectors. *Public management review*, 14(3), 377-402. <https://doi.org/10.1080/14719037.2011.637406>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.425.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2019, February 16). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: *The Mediating Role of Job Involvement*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dasgupta, M. (2019, January 1). Organizational Culture and Firm Performance: A Reflection of Theory, Research and Practice. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2435528>

-
- Devila, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Semen Tonasa. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v6i2.95>
- Doğan, T., Sapmaz, F., Tel, F D., Sapmaz, S., & Temizel, S. (2022, October 1). Meaning in Life and Subjective Well-Being among Turkish University Students. *Procedia: social & behavioral sciences*, 55, 612-617. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.543>
- Pham, H V., & Nguyen, H T H. (2020, January 1). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Growing Science*, 2837-2844. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.025>
- Pinilih, S A G., & Hikmah, S N. (2018, January 30). Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila Terhadap Hak Atas Kebebasan Beragama Dan Beribadah Di Indonesia. *Diponegoro University*, 47(1), 40-40. <https://doi.org/10.14710/mmh.47.1.2018.40-46>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. DOI: 10.1177/1069072711436160.
- Utarayana, I G., & Adnyani, I G A D. (2020, January 3). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *Udayana University*, 9(1), 344-344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. DOI: 10.1006/jrpe.1997.2162.