

Pengaruh Kecerdasan Sepiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di UD. Zaghal Pacitan

Sutri aditya yoga Kumbara¹, Agus Suyatno², Indra Hastuti³

¹⁻³Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat : Surakarta, Jawa Tengah (57135), Indonesia

Korespondensi penulis: 202020122@mhs.udb.ac.id

Abstract. *The purpose of this research is to determine whether Spiritual Intelligence can affect Employee Performance, Organizational Culture can affect Employee Performance, and Motivation can be a mediating variable between Organizational culture and Spiritual Intelligence on Employee Performance. This study uses a quantitative approach with data collection through questionnaires. With respondents as many as 50 employees at Ud. Zaghal Pacitan, East Java with 2 types of Permanent and Daily job groups. The results showed that spiritual intelligence can affect employee performance, organizational culture can affect employee performance, and motivation variables can be mediating variables between spiritual intelligence and organizational culture on employee performance.*

Keywords Organization Culture, Spirirts Intelligence, Work motivation.

Abstrak. Maksud penelitian ini untuk bertujuan mengetahui apakah Kecerdasan Spiritual dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dapat Berpengaruh pada Kinerja Karyawan, dan Motivasi Dapat menjadi Variabel Pemediasi antara budaya Organisasi dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner. Dengan responden sebanyak 50 karyawan di Ud. Zaghal Pacitan jawa timur dengan 2 jenis golongan pekerjaan Tetap dan Harian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dapat berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan, Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, serta variabel Motivasi dapat menjadi variabel pemediasi anantara kecerdasan spiritual dan budaya organisasi pada kinerja karyawan.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling vital dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan memiliki nilai, karena mereka berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan operasional perusahaan (Susan, 2019). Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menjaga keunggulan kompetitif suatu organisasi di era Globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Kecerdasan Spiritual merupakan kemampuan individu untuk memahami situasi di sekitarnya, sehingga mampu beradaptasi terhadap permasalahan yang terjadi di masyarakat (Bahar & Kamase, 2024).

Budaya ini memungkinkan peningkatan sumber daya manusia melalui peningkatan sikap dan perilaku untuk beradaptasi dengan tantangan saat ini dan masa depan. Budaya organisasi

merupakan suatu tradisi yang telah lama dijalankan dan diterapkan dalam aktivitas kerja guna menunjang kualitas kinerja karyawan dan manajemen perusahaan (Fahmi Irham, 2016).

Motivasi kerja berperan sebagai moderator antara kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk bergerak secara terarah dalam mencapai tujuan organisasi (sasaran kerja) (Puteri, 2014).

Berdasarkan penelitian Milik azilzil bana (2017) yang Berisi gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja dan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Peneliti melakukan studi terarah di UD. ZAGHAL PACITAN, sebuah perusahaan dagang yang bergerak di berbagai bidang usaha, seperti persewaan mobil, peternakan, pertanian, dan khususnya pemotongan sapi dan penjualan daging sapi. Perusahaan tersebut berlokasi di Pacitan, Jawa Timur.

penelitian ini untuk bertujuan mengetahui apakah Kecerdasan Spiritual dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dapat Berpengaruh pada Kinerja Karyawan, dan Motivasi Dapat menjadi Variabel Pemediasi antara budaya Organisasi dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan individu-individu produktif yang bertanggung jawab dalam menjalankan organisasi, baik di lembaga maupun perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikembangkan melalui pelatihan sumber daya manusia (eri susan, 2019).

2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual dalam konteks tempat kerja membahas tiga aspek: sebagai nilai kehidupan internal, sebagai pekerjaan yang bermakna, dan sebagai bagian dari komunitas (Ashmos & Duchon, 2000). Menurut King 2008 dalam (WIBOWO, 2017) memiliki indikator 1. Pemikir eksistensial, 2. Pemakna pribadi, 3. Kesadaran transedental, 4. Perluasan area kesadaran.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah budaya dasar yang mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama yang menjadi ciri cara suatu organisasi beroperasi (Tintami,

Pradhanawati & Nugraha, 2013). Memiliki indikator menurut De bode 1. Clarity, 2. congruency of supervisor, 3. Congruency of management, 4. Feasibility, 5. Supportability, 6. Transparency, 7. Discussability, 8. Sanctionability.

4. Motivasi Kerja

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan pengkondisian yang mendorong individu menuju pencapaian tujuan tertentu menurut Robbins dan Judge dalam (Musyawwor et al., 2021). Menurut novitasari dalam (Sinambela, 2024) memiliki indikator 1. Dorongan mencapai tujuan, 2. Semangat kerja, 3. Inisiatif, 4. rasa tanggung jawab, 5. Hubungan kemanusiaan.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab penting yang diberikan kepadanya (Mustika & Utomo, 2013). Indikator kinerja menurut Robert L Mathis dan John H. Jakson dalam (Hasing & Sulkarnain, 2019). 1. Kualitas output, 2. Kuantitas output, 3. Jangka waktu, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan kajian diatas dapat diperoleh 4 hipotesis, yaitu :

H1 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Motivasi Kerja Dapat memediasi Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi Kerja Dapat memediasi Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian pada penelitian ini yang digunakan analisis data kuantitatif, data yang digunakan dari penyebaran kuisisioner 50 responden purposive sampling yang diberikan pada karyawan Ud. Zaghal Pacitan Jawa Timur. Diolah menggunakan SPSS 27 yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji sobel. Bobot skala linkert yang digunakan 1 sampai 5.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

uji validitas

Tabel 1 hasil Validitas

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Cronbach
Kecerdasan Spiritual (X1)	X1.1	0,749	0,272	0,741
	X1.2	0,480	0,272	
	X1.3	0,598	0,272	
	X1.4	0,496	0,272	
	X1.5	0,298	0,272	
	X1.6	0,664	0,272	
	X1.7	0,669	0,272	
	X1.8	0,563	0,272	
	X1.9	0,296	0,272	
	X1.10	0,776	0,272	
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,591	0,272	0,782
	X2.2	0,698	0,272	
	X2.3	0,529	0,272	
	X2.4	0,665	0,272	
	X2.5	0,691	0,272	
	X2.6	0,530	0,272	
	X2.7	0,642	0,272	
	X2.8	0,657	0,272	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,528	0,272	0,671
	Y2	0,593	0,272	
	Y3	0,395	0,272	
	Y4	0,449	0,272	
	Y5	0,393	0,272	
	Y6	0,390	0,272	
	Y7	0,674	0,272	
	Y8	0,529	0,272	
	Y9	0,548	0,272	
	Y10	0,515	0,272	
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,831	0,272	0,778
	Z2	0,476	0,272	
	Z3	0,272	0,272	
	Z4	0,745	0,272	
	Z5	0,529	0,272	
	Z6	0,755	0,272	
	Z7	0,580	0,272	
	Z8	0,587	0,272	
	Z9	0,512	0,272	

Hasil uji validitas untuk variabel X, variabel Y, dan variabel Z menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena nilai {r_hitung} lebih besar dari

{r_tabel}. Ini berarti bahwa setiap item pertanyaan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud.

uji normalitas

Table 2 hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.85167503	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.065	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.444	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.431
		Upper Bound	.456

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

memperlihatkan Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk menilai residual regresi menunjukkan nilai Asymp. Sig. [2-tailed] sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Karena $0.200 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas, yaitu terdistribusi normal.

uji multikolinearitas

table 3 hasil uji multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.077	2.642		4.193	<.001		
	Kecerdasan Spiritual	.173	.103	.194	1.677	.100	.401	2.495
	Budaya Organisasi	.381	.133	.418	2.861	.006	.251	3.977
	Motivasi Kerja	.284	.106	.331	2.674	.010	.349	2.866

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah 2024

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja masing-masing adalah 0,401, 0,251, dan 0,349. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja masing-masing adalah 2,495, 3,977, dan 2,866. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang menyatakan nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$, dapat disimpulkan bahwa dalam uji multikolinearitas ini tidak terdapat hubungan linear antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas pada hasil regresi.

uji heteroskedasitas

table 4 hasil uji heteroskedasitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.423	2.246		.188	.851
	Kecerdasan Spiritual	.063	.091	.157	.692	.493
	Budaya Organisasi	-.023	.093	-.055	-.242	.810

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil table diatas dari masing-masing terdapat nilai absolut residual sig sebesar 0,493, 0,810. Kedua sig tersebut lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

uji hipotesis

Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Table 5 hasil uji hipotesis X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.226	3.379		4.211	<,001
	Kecerdasan Spiritual	.655	.087	.735	7.504	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah 2024

Nilai sig kurang dari 0,05 dapat diartikan terdapat pengaruh variabel X1 pada variabel Y dengan nilai 0,001 dan nilai T Variabel X1 : 7.504 lebih besar 1,677 dapat disimpulkan X1 berpengaruh secara signifikan pada variabel Y.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Table 6 hasil uji hipotesis X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.946	2.269		7.028	<,001
	Budaya Organisasi	.761	.073	.833	10.446	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah 2024

Nilai sig kurang dari 0,05 dapat diartikan terdapat pengaruh variabel X2 pada variabel Y dengan nilai 0,001 dan nilai T Variabel X2 :10.446 lebih besar 1,677 dapat disimpulkan X2 berpengaruh secara signifikan pada variabel Y.

Motivasi Kerja Dapat memediasi Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan

Table 7 hasil uji hipotesis mediasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.197	2.818		3.619	<,001
	KECERDASAN SPIRITUAL	.331	.093	.371	3.545	<,001
	MOTIVASI KERJA	.471	.090	.550	5.249	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah 2024

Table 8 hasil uji hipotesis mediasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.546	4.357		1.962	.056
	KECERDASAN SPIRITUAL	.687	.112	.661	6.106	<,001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil diatas, maka dapat dihitung pengaruh indirect effect sebagai berikut:

$$a = 0.687$$

$$b = 0.471$$

$$Sa = 0.112$$

$$Sb = 0.090$$

$$z = \frac{(0.687 \times 0.471)}{\sqrt{((0.471))^2 \times ((0.112))^2 + ((0.687))^2 \times ((0.090))^2}}$$

$$z = \frac{0.323}{\sqrt{(0.221 \times 0.012 + 0,471 \times 0.081)}}$$

$$z = 3.981$$

Berdasarkan nilai z yang diperoleh dari perhitungan sebelumnya, yaitu 3.981, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut lebih besar daripada 1.960.

Motivasi Kerja Dapat memediasi Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

table 9 hasil uji hipotesis mediasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.347	2.312		5.772	<.001
	BUDAYA ORGANISASI	.501	.115	.549	4.374	<.001
	MOTIVASI KERJA	.303	.108	.354	2.819	.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah 2024

table 10 hasil uji hipotesis mediasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.568	2.844		3.013	.004
	BUDAYA ORGANISASI	.856	.091	.804	9.377	<.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil diatas, dapat menghitung dampak dari pengaruh *indirect effect* sebagai berikut:

$$a = 0.856$$

$$b = 0.303$$

$$S_a = 0.091$$

$$S_b = 0.108$$

$$z = \frac{0.856 \times 0.303}{\sqrt{(0.303)^2 \times (0.091)^2 + (0.856)^2 \times (0.108)^2}}$$

$$z = \frac{0.259}{\sqrt{0.091 \times 0.008 + 732,7 \times 0.011}}$$

$$z = 2.688$$

Berdasarkan z yang diperoleh pada perhitungan diatas adalah 2.688, yang berarti lebih besar > 1.960.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan spiritual dapat berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan, Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, serta variabel Motivasi dapat menjadi variabel pemediasi anatara kecerdasan spiritual dan budaya organisasi pada kinerja karyawan. Saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya bisa dikembangkan lagi dengan menambah variabel seperti gaya kepeimpinan, lingkungan kerja Dan lain-lain.

DAFTAR REFERENSI

- Wibowo, C. T. (2017). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
- Sinambela, L. N. (2024). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat. *Jurnal Manajemen*, 1, 367-375.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>

Mustika, A., & Utomo, H. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 87-111.

Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>

Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 238-258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>

Bahar, M. A., & Kamase, J. (2024). Bantaeng. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 225-233.

Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167-176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>

2008, L. G. (2019). Manajemen sumber daya manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.