



PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LUBUKLINGGAU

Ferdinanda¹, Surajiyo², Astri Riance³, M. Effendi⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan Lubuklinggau

e-mail: *ferdylinggau1611@gmail.com, ²surajiyo@univbinainsan.ac.id,

³astriariance@gmail.com, ⁴muhammadeffendi@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau ini adalah penelitian kuantitatif, dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Spritual dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, baik secara simultan maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau sebanyak 50 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: 1). Uji parsial (uji t) yang dilakukan membuktikan kecerdasan spritual dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$. 2). kecerdasan spritual dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kecerdasan Spritual dan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

The research entitled The Influence of Spiritual Intelligence and Organizational Culture on Employee Performance at Education and Culture Office Lubuklinggau a quantitative study, conducted Education and Culture Office Lubuklinggau, South Sumatra. The purpose of the study was to determine the effect of Spiritual Intelligence and Organizational Culture on employee performance at the Lubuklinggau Education and Culture Office, either simultaneously or partially. The sample in this study were all employees in the Education and Culture Office of Lubuklinggau as many as 50 employees. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression testing, coefficient of determination test, f test, and t test. The research results obtained were: 1). The partial test (t test) that was carried out proved that spiritual intelligence and organizational culture each had a partially significant effect on employee performance at the Lubuklinggau Education and Culture Office where $t_{hitung} > t_{tabel}$ and also sig of $0.000 < 0.05$. 2). spiritual intelligence and organizational culture have a significant simultaneous effect on employee performance at the Education and Culture Office of Lubuklinggau where $F_{hitung} > F_{tabel}$ and also sig of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Spiritual Intelligence and Organizational Culture and Employee Performance*



I. PENDAHULUAN

Kecerdasan spritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, belum begitu memaknai nilai dari kecerdasan spritual, dari data awal yang peneliti peroleh dilapangan, bahwa banyak sekali pegawai yang belum mampu mengatasi masalah ketika terjadi persoalan dilapangan terutama dalam hal pelayanan.(Zohar Danar dan Marshall Ian, 2007).

Selain kecerdasan spritual, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku di dalam organisasi Budaya organisasi, pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Lubuklinggau belum berjalan dengan baik. (Sobirin Achmad, 2019).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi baik secara kuantitas maupun secara kualitas, atau dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak dan seberapa berkualitas kontribusi yang mereka berikan terhadap instansi sesuai dengan tanggung jawab.(Tun Ganyang Machmed Dr, 2018).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau merupakan salah satu organisasi pemerintah yang berkewajiban menyusun rencana strategis terutama dibidang pendidikan di wilayah kota Lubuklinggau. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau tentunya

memiliki sejumlah pegawai sebanyak 50 (lima puluh) orang. Dimana dari ke-50 (lima puluh) orang tersebut, terdiri atas, 1 (satu) orang Kepala Dinas, 1 (satu) orang Sekretaris, 4 (empat) orang Kepala Bidang, dan 44 (Empat Puluh Empat) orang Kasi/Kasubag/Pengawas/Staff.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, bahwa pegawai belum mampu menampilkan kecintaan terhadap pekerjaan, masih adanya pegawai yang mementingkan pekerjaan dunia semata tanpa memikirkan akhirat.

Begitu juga dengan Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, bahwa tugas yang diberikan belum dapat terealisasi dengan tepat waktu, masih adanya pegawai yang kurang cermat dan teliti dalam menjalankan program kerja, masih kurang perhatian pimpinan terhadap bawahan.

Sedangkan pengamatan sementara mengenai kinerja pegawai bahwa Hasil kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan belum membantu pencapaian sasaran yang diinginkan oleh instansi lembaga pemerintahan.

Berdasarkan fenomena di atas maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid,

reliabel, dan objektif maka peneliti melakukan penyebaran instrument penelitian dengan test kevalidan instrumen kepada beberapa jumlah populasi, data yang diperoleh dan dianalisis dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan reliabilitasnya dengan instrumen penelitian. (Arikunto, 2016), menyatakan bahwa Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov (Arikunto, 2014:363).

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan

diperoleh informasi apakah model empiris berupa linier, kuadrat atau kubik. Metode yang digunakan dalam uji ini yaitu test for linearity serta sebaran data. Kedua variabel memiliki hubungan linier jika nilai probabilitas pada linearity $p > 0,05$ serta nilai probabilitas pada deviation from linearity $p > 0,05$.

c. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, Teknik analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dibantu dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS 22.

III. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimasukkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* menunjukkan signifikansi $> 0,05$. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

		Kecerdasan Spritual	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
<i>N</i>		50	50	50
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	75.00	86.96	49.66
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	4.982	6.369	2.210
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.140	.141	.134



<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.140	.141	.134
	<i>Negative</i>	-.080	-.117	-.101
<i>Test Statistic</i>		.140	.141	.134
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.016 ^c	.015 ^c	.026 ^c

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

- b. Uji Linearitas
- Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat
- dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menganalisis menggunakan hasil data output SPSS 22 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas antara Kecerdasan Spritual dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined Linearity Deviation from Linearity)</i>	113.253	16	7.078	1.854	.066
Kecerdasan Spritual			12.442	1	12.442	3.259	.080
	<i>Within Groups</i>		100.812	15	6.721	1.761	.086
	<i>Total</i>		125.967	33	3.817		
			239.220	49			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined Linearity Deviation from Linearity)</i>	109.387	18	6.077	1.451	.177
Budaya Organisasi			31.773	1	31.773	7.586	.010
	<i>Within Groups</i>		77.614	17	4.566	1.090	.404
	<i>Total</i>		129.833	31	4.188		
			239.220	49			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

Hasil Uji Hipotesis

- a. Regresi Linear Sederhana

Untuk hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Sederhana Kecerdasan Spritual

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		<i>B</i>	<i>Beta</i>
1	<i>(Constant)</i>	26.917	12.410
	Kecerdasan Spritual	.278	.256

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022



Tabel 5. Hasil Regresi Linear Sederhana Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	38.240	3.900	
Budaya Organisasi	.132	.045	.390

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

- b. Koefisien Korelasi
- Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel.
- Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kecerdasan Spritual

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.435	.426	2.158

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.435	2.055

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

- c. Uji t
- Hasil uji t secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dapat dilihat di tabel - tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.169	.235
Kecerdasan Spritual	10.833	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	9.805	.036
Kecerdasan Spritual	2.936	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

- d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Hasil uji regresi linear berganda dari kecerdasan spritual dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai



dinas pendidikan dan kebudayaan
kota lubuklinggau dapat dilihat di
Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 10 di bawah ini :

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	<i>(Constant)</i>	5.351	4.421	
	Budaya Organisasi	.156	.194	.272
	Kecerdasan Spritual	.410	.248	.562

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2)
dapat dilihat di Tabel 11 sebagai
berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.645 ^a	.435	.426	2.158

Sumber i: Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

f. Uji F

Hasil dari uji F (simultan) variabel
kecerdasan spritual dan budaya

organisasi terhadap kinerja pegawai
dinas pendidikan dan kebudayaan
kota lubuklinggau dapat dilihat pada
tabel 11 di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

<i>l</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	60.313	2	30.157	7.317	.000 ^b
	<i>Residual</i>	193.707	47	4.121		
	<i>Total</i>	254.020	49			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22 Tahun 2022

IV. KESIMPULAN

4.1 Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kecerdasan Spritual (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai $t_{hitung} = 10,833$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,01174$ dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai $t_{hitung} = 2,936$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,01174$ dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan spritual dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} = 7.317 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.01174$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

V. DAFTAR PUSTAKA

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Area, U. M. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Skripsi Oleh : Syahela Kharisma Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Ikromah, V. T. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Branch Jember Tahun 2020*.
- Indrawan, R. dan P. . (2017). *Metodologi Penelitian*. PT. Refika Aditama.
- Junedi, J. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spritual, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *Katalogis*, 4(3), 215–226.
- Kasmir Dr. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sobirin Achmad. (2019). *Budaya Organisasi*. UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfa Beta.
- Syofian Siregar. (2017a). *Parametrik untuk Peneliatian Kuantitatif dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*. Bumi Aksara.
- Syofian Siregar. (2017b). *Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Tun Ganyang Machmed Dr. (2018). *manajemen sumber daya manusia konsep dan realita*. in media.
- Vidya Asteria Prima. (2014). *Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Anak melalui Pembelajaran Membaca Sastra*. IKAPI.
- W, S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. CV. Andi Offset.
- Yusuf S Arif. (2018). *Pemahaman Manajemen SDM*.
- Zohar Danar dan Marshall Ian. (2007). *Kecerdasan Spiritual*. PT. Mizan Pustaka.