
Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pondok Pesantren Nurul Qomar Kota Palembang

Sara Yulita¹, Kusnadi², Emi Puspita Dewi³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah

E-mail: Sarayulita21@gmail.com¹

Article History:

Received: 01 April 2023

Revised: 07 April 2023

Accepted: 08 April 2023

Keywords: Kecerdasan Spiritual, Motivasi Kerja

Abstract: Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana dalam pengolahan datanya berupa angka-angka. Dalam penelitian ini akan meregresi variabel (X) kecerdasan spiritual dan variabel (Y) motivasi kerja yang bertujuan untuk mengetahui, apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang. Kecerdasan spiritual dapat memberikan dampak pada motivasi kerja pegawai yang dilakukan, kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi perilaku setiap individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Pada penelitian ini mengelola data melalui angket dengan banyaknya responden yang berjumlah 70 orang yaitu pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan pertanyaan sebanyak 28 butir soal, variabel dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas (X) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y). Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis uji (T) dan koefisien determinasi (R^2). Untuk pembuktian dalam pengambilan keputusan menggunakan aplikasi SPSS For Windows versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang dilihat dari t-hitung (3.993) lebih besar dari t-tabel (1.66757) dengan taraf signifikan 5% hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara untuk persentase pengaruhnya sebesar 19% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi diibaratkan hal penting pertama yang diperhatikan karena manusia merupakan urat nadi dari sebuah organisasi atau perusahaan. (Munir dan Wahyu Ilaihi, 2006). Dengan demikian kunci keberhasilan sebuah organisasi itu terletak pada sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena meskipun telah didukung oleh teknologi modern serta faktor ekonomi yang lainnya, kehidupan perusahaan tetap tidak akan berarti tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia di dalamnya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan dilakukan oleh sumber daya manusia, baik pemimpin maupun pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja memiliki kemampuan seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu pekerja juga memiliki faktor pengaruh lainnya seperti kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhinya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja ia akan mengendalikan dirinya untuk bisa bekerja keras dan melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berupa sesuatu yang dapat menimbulkan efek semangat yang mampu membangkitkan intensitas pada pencapaian tujuan. Sehingga motivasi kerja ini dijadikan sebagai kebutuhan manusia untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. (Rosiah, Dalinur M. Nur, MM dan Emi Puspita Dewi, 2011).

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang pokok dalam pengembangan apa yang akan dilakukan dan yang akan dapat dilakukan, sehingga motivasi kerja memegang peranan sangat penting dalam memotivasi individu menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerjanya, yang mana pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Dengan demikian, sangat diharapkan seorang pegawai dapat memiliki motivasi kerja agar perusahaan atau organisasi tersebut mampu memenuhi target dalam mencapai suatu tujuan dan mencapai efektifitas yang tinggi.

Berdasarkan pandangan tentang motivasi menurut Siagian adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. (Siagian, Sondang P, 2009) Karena setiap individu dari pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda ada yang memiliki motivasi kerja sedang, motivasi kerja rendah dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi pegawai yang berbeda-beda ini salah satunya dipengaruhi oleh kurangnya kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan mereka. oleh sebab itu dalam motivasi kerja diperlukannya kecerdasan spiritual, karena orang yang punya kecerdasan spriritual akan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian Akbar dimana isi penelitian tersebut adalah seorang pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga kecerdasan spiritual sangatlah penting dimiliki oleh setiap individu untuk meningkatkan kesadaran bahwa setiap apa yang kita kerjakan dalam aktivitas kita akan dipertanggung jawabkan di hadapan Tuhan. (Akbar, 2017) Selanjutnya menurut Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dari pada yang lain. (Ary Ginanjar Agustian, 2001) Dengan kecerdasan spiritual, individu mampu memahami hakikat dari sebuah kehidupan dan mampu menyadari esensi diri sehingga seorang pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Mengingat pentingnya kecerdasan spiritual dalam dunia kerja, maka beberapa organisasi

atau perusahaan menciptakan metode untuk mengisi dan melatih kebutuhan spiritual agar dapat mendorong perilaku kerja pegawai untuk lebih baik, sehingga setiap pegawai dapat memunculkan kinerja yang optimal. Begitu juga yang diharapkan oleh pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang bahwa setiap pegawai harus memiliki kecerdasan spiritual dan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, adanya kecerdasan spiritual yang tinggi akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai, karena dengan kecerdasan spiritual yang tinggi individu dapat berusaha menempatkan tindakan-tindakan dan kehidupan individu ke dalam suatu konteks yang lebih luas serta lebih bermakna dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari fenomena diatas menunjukkan bahwa ada permasalahan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya menyangkut tentang kecerdasan spiritual. Aktualisasi program penumbuhan kecerdasan spiritual kepada pegawai akan berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual yang dimiliki masing-masing pegawai. Dengan melihat faktor ini kecerdasan spiritual yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, maka perlu dilakukannya penelitian guna untuk mengetahui sejauh apa tentang kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

1. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual terdiri dari gabungan kata kecerdasan dan spiritual. Kecerdasan berasal dari kata cerdas yaitu sempurna perkembangan akal budi pekerti dan mengerti. Sedangkan spiritual berasal dari kata spirit yang berasal dari bahasa latin yaitu *spritus* yang berarti nafas. (Departemen Pendidikan & Kebudayaan, 1930)

Menurut Dona Zohar dan Ian Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain. SQ adalah landasan yang di perlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita. (Danah Zohar dan Ian Marshal, 2001) Menurut Taufik Pasiak kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang berkaitan dengan hal-hal yang transenden. Hal ini mengatasi waktu dan melampaui kekinian dan pengalaman manusia. (Taufik Pasiak, 2005)

Agus Nggermanto mengutip pendapat dari Khali Khavari bahwa kecerdasan spiritual adalah bagian dari dimensi yang tak terbatas, yang kemampuannya dapat diasah serta digunakan secara tajam dan memaknakan konteks kaya dan luas. (Agus Nggermanto, 2001)

Menurut Ary Ginanjar Agustian kecerdasan spiritual ialah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemiki pola pemikiran tauhidi (integralistik), serta berprinsip “hanya karena Allah”. (Ary Ginanjar Agustian, 2001)

Dari berbagai pendapat dapat di simpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan sesuatu yang sudah ada dalam manusia sejak lahir dan kemampuan yang dimiliki seorang manusia dalam menyelesaikan masalah dan memberi makna, control diri, dapat menyelesaikan segala sesuatu dengan menggunakan hati nurani serta memberi nilai ibadah dengan berprinsip teguh “hanya karena allah”.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Melayu SP, Hasibuan, 2010). Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. (Rivai, Veithzal, 2001)

Menurut Siagan adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. (Siagan, Sondang P, 2009)

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja sesorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.(Hasibuan, Malayu, S.P, 2013)

Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kebutuhan manusia akan keteraturan dan ketertiban adalah suatu hal yang tidak dapat dipungkiri. Untuk kepentingan itulah manusia banyak menciptakan peraturan dan ketentuan yang harus dipatuhi, mulai dari pengaturan, pengelolaan dan manajemen. Karnanya dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan unsur yang sangat berpengaruh dan menunjang keberhasilan suatu Pondok Pesantren dalam kegiatan yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu agar manajemen dapat berjalan dengan proses yang baik dan benar serta mencapai tujuan sebaik-baiknya maka diperlukan adanya unsur manajemen, yang meliputi *man* (manusia), *money* (uang), *material* (bahan), *machines* (mesin), *methods* (metode) dan *market* (pasar).

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini nanti akan menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk melakukan penelitian tersebut dilakukan dengan mengambil data yang berupa angka dan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Pondok Pesantren Nurul Qomar Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan variabel independetn (X) kecerdasan spiritual serta variabel dependent (Y) motivasi kerja pegawai.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di pondok pesantren Nurul

Qomar Kota Palembang dengan jumlah 85 orang.

b. Pengambilan Sampel

Sampel menggunakan teknik Solvin. Dengan hasil jumlah sampel yang diambil dari total keseluruhan populasi adalah sebanyak 70 responden.

3. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. (M. Burhan Bungin, 2019) Untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

2) Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk menentukan instrumen penelitian *reabel* atau tidak. Penelitian dikatakan instrumen reabel apabila koefisien reabilitas (r_{11}) > 0,6 (Siregar, Syofian: 2013).

4. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Masngudidan M.Nor Salim, 2012) Alat analisis yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,05.

b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui variabel apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi regresi linear menggunakan program SPSS versi 25 *for windows*.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk membuktikan data variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Kota Palembang.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau terikat secara terpisah atau parsial serta penerimaan atau penolakan hipotesis. Pengujian ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} (nilai hitung tabel kritis) dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.(Sugiyono, 2018)

c. Uji Determinasi (Uji R^2)

koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****1. Hasil Analisis Data Penelitian**

Untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh dari instrumen penelitian dapat digunakan dalam penelitian, maka pada bagian ini akan membahas tentang analisis datanya berdasarkan variabel dan instrumen penelitian yang telah diisi oleh responden.

2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**a. Hasil Uji Validitas Data**

Alat uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Pada metode ini nilai r -hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Uji validitas awal dilakukan pada 70 responden. Maka r -tabel $df = n-2 = 70-2 = 68$ dan r -tabelnya = 0,1982 (Priyatno, Duwi: 2016).

Hasil uji validitas instrument penelitian dengan 70 responden dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS *For Windows 25* untuk variabel kecerdasan spiritual (X) dan motivasi kerja (Y), adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X)

No	Instrumen Penelitian	r -hitung VS r - tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1	Pernyataan X.1	0,386 > 0,1982	Valid
2	Pernyataan X.2	0,326 > 0,1982	Valid
3	Pernyataan X.3	0,359 > 0,1982	Valid
4	Pernyataan X.4	0,326 > 0,1982	Valid
5	Pernyataan X.5	0,290 > 0,1982	Valid
6	Pernyataan X.6	0,281 > 0,1982	Valid
7	Pernyataan X.7	0,285 > 0,1982	Valid
8	Pernyataan X.8	0,289 > 0,1982	Valid
9	Pernyataan X.9	0,390 > 0,1982	Valid
10	Pernyataan X.10	0,389 > 0,1982	Valid
11	Pernyataan X.11	0,292 > 0,1982	Valid
12	Pernyataan X.12	0,382 > 0,1982	Valid
13	Pernyataan X.13	0,377 > 0,1982	Valid
14	Pernyataan X.14	0,401 > 0,1982	Valid

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Hasil uji validitas instrument penelitian dengan 70 responden pada variabel kecerdasan spiritual (X) seperti pada tabel diatas dijelaskan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner bersifat valid. Dan itu artinya kuesioner tersebut bisa diangkat dalam

penelitian ini karena penelitian tersebut semua indikatornya bersifat valid dan tidak ada pernyataan yang bersifat tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Instrumen Penelitian	r ⁻ hitung VS r ⁻ tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1	Pernyataan Y.1	0,382 > 0,1982	Valid
2	Pernyataan Y.2	0,310 > 0,1982	Valid
3	Pernyataan Y.3	0,343 > 0,1982	Valid
4	Pernyataan Y.4	0,402 > 0,1982	Valid
5	Pernyataan Y.5	0,288 > 0,1982	Valid
6	Pernyataan Y.6	0,429 > 0,1982	Valid
7	Pernyataan Y.7	0,267 > 0,1982	Valid
8	Pernyataan Y.8	0,277 > 0,1982	Valid
9	Pernyataan Y.9	0,262 > 0,1982	Valid
10	Pernyataan Y.10	0,293 > 0,1982	Valid
11	Pernyataan Y.11	0,284 > 0,1982	Valid
12	Pernyataan Y.12	0,364 > 0,1982	Valid
13	Pernyataan Y.13	0,276 > 0,1982	Valid
14	Pernyataan Y.14	0,359 > 0,1982	Valid

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Hasil uji validitas instrumen penelitian dengan 70 responden 14 indikator pernyataan pada variabel motivasi kerja (Y) seperti pada tabel diatas dijelaskan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner bersifat valid. Dan itu artinya kuesioner tersebut bisa diangkat dalam penelitian ini karena penelitian tersebut semua indikatornya bersifat valid dan tidak ada pernyataan yang bersifat tidak valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS *For Windows versi 25* untuk mengetahui apakah instrumen penelitian *reabel* atau tidak. Penelitian dikatakan instrumen reabel apabila koefisien reabilitas (r_{11}) > 0,6 (Siregar, Syofian: 2013). Berikut penjabaran untuk variabel kecerdasan spiritual (X) dan variabel motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,710	14

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Hasil uji reliabilitas dengan 70 responden pada motivasi kerja (X) menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel ini dinyatakan bersifat reliabel karena nilai $r = 0,710 > 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,704	14

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Hasil uji reliabilitas dengan 70 responden pada motivasi kerja (X) menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel ini dinyatakan bersifat reliabel karena nilai $r = 0,704 > 0,60$.

3. Hasil Pengujian Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,99760927
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,064
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh angka probabilitas atau Asymp.Sig (2-tailed) 0,200 artinya nilai Asymp.Sig $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas melalui program SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * Kecerdasan Spiritual	Between Groups	(Combined)	2176,169	24	90,674	2,046	,019
		Linearity	792,180	1	792,180	17,871	,000
		Deviation from Linearity	1383,989	23	60,173	1,357	,187
	Within Groups		1994,702	45	44,327		
	Total		4170,871	69			

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa hasilnya bersifat signifikan karena lebih dari 0,05 sementara hasil yang diperoleh adalah 0,187 jadi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan motivasi kerja dinyatakan linear. Dengan ini telah mencapai syarat untuk melakukan analisis korelasi product moment.

c. Hasil Uji Homogenitas Data

Sebagai menggunakan aplikasi SPSS *For Windows Versi 25* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi kerja	Based on Mean	1,638	17	45	,094
	Based on Median	,724	17	45	,762
	Based on Median and with adjusted df	,724	17	12,419	,736
	Based on trimmed mean	1,544	17	45	,122

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan, nilai signifikansi pada variabel Kecerdasan Spiritual (X) dan variabel (Y) adalah $0,122 > 0,05$, artinya data variabel keduanya memiliki hasil distribusi data homogen. Mengenai pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja pegawai di Pondok Pesantren Nurul Qomar Kota Palembang. Maka peneliti dapat melanjutkan penelitian ini ke tahap selanjutnya yaitu regresi linier sederhana dengan melihat hasil uji T (Uji Parsial), Koesien Determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS *For Windows Versi 25* penjelesannya sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,543	6,420		3,044	,003
	Kecerdasan Spiritual	,494	,124	,436	3,993	,000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Berdasarkan hasil yang telah di paparkan diatas diperoleh nilai konstanta pada kolom B sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bx$$

$$Y = 19,543 + 0,494 X$$

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan jumlah variabel kecerdasan spiritual (X) adalah 0,494 berarti pengaruh kecerdasan spiritual (X) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai di Pondok Pesantren Nurul Qomar Kota Palembang adalah sebesar 49,4%. Artinya koefisien bernilai (+) maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis t (Uji Parsial)

Nilai t tabel dengan $\alpha = 5\%$ nilai df $(n-2) = 70-2=68$, sebesar 1,995 maka diperhitungkan hipotesis t untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,543	6,420		3,044	,003
	Kecerdasan Spiritual	,494	,124	,436	3,993	,000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig, bisa dijelaskan sebagai berikut :

Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap motivasi kerja (Y) di Pondok Pesantren Nurul Qomar Kota Palembang. Hal ini terlihat dari signifikan kecerdasan spiritual (X) $0,000 < 0,05$. T t_{tabel} sebesar 1.66757 dengan sampel 70 responden. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,993 > 1.66757$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja.

b. Koefisien Determinal (R²)

Tabel 10. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,190	,178	7,049

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual
b. Dependen Variabel Y = Motivasi Kerja

Sumber : Data *Output* SPSS versi 25. 2023

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan nilai R square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,190 berarti persentasi kecerdasan spiritual yang dibutuhkan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 19% dan 43,6% lainnya adalah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berasal dari setiap individu masing-masing.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, responden pada pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang sebanyak 70 responden yang dibagikan kuesioner, Penelitian ini melakukan perhitungan dengan program SPSS versi 25 dan untuk menguji hipotesis digunakan regresi sederhana. Penjelasan sebagai berikut :

Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan lebih besar dari pada α (0,05),

maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan penulisan, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,993 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Maka nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,005 atau $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual (X) dan motivasi kerja (Y). Dari tabel tersebut terdapat kolom B (*constant*) nilainya sebesar 19.543 sedangkan nilai variabel pengaruh Kecerdasan Spiritual (X) sebesar 0,494 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 19.543 + 0.494 X + e$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual (X) berkontribusi positif bagi Motivasi Kerja (Y), sehingga ada peningkatan dalam pemenuhan syarat dari kecerdasan spiritual semakin meningkat, maka semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} variabel kecerdasan spiritual (X) sebesar 3.993, artinya $3.993 > t_{tabel}$ sebesar 1.66757 dan perolehan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,000 artinya $si\ t\ (0,000) < \alpha\ (0,005)$, maka menolak H_0 dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil nilai koefisien 0,190 atau 19% termasuk berkorelasi cukup hubungannya. Sedangkan 81% dipengaruhi oleh faktor lain seperti adanya peningkatan disiplin kerja, kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Spritual Terhadap Motivasi Kerja pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu diketahui besarnya persamaan regresi nilai $t_{hitung} = 3.993$ dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai signifikansi 3.993 lebih kecil dari nilai 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Spiritual (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) pada pegawai. pengujian hipotesis dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.993 > 1.66757$). Nilai 3.993 (dapat dilihat pada tabel 14). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja pegawai di pondok pesantren Nurul Qomar Kota Palembang.

DAFTAR REFERENSI

- Agus Nggermanto, Quantum Quotient (kecerdasan Quantum): cara cepat melejitkan IQ, EQ dan SQ secara harmonis, (Bandung :Nuansa, 2001), h. 143.
- Akbar, *pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan pada pt advantage scm cabang makassar*, (Unibos: Makassar, 2017), Vol 3, No. 004.
- Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual ESQ*, (Jakarta : Agra, cet. Ke-1 2001), h. 57.
- Danah Zohar dan Ian Marshal, *Kecerdasan Spiritual*, (Bandung: Mizan Pustaka 2001), h.4.
- Dapartemen Pendidikan & Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, cet. Ket-2, 1930), h. 186.
- M. Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019), Cet-4, h.97.
- Masngudidan M.Nor Salim, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bsinis*,(Jakarta:Triandanda Universitas Press,2012), h..134.
- Melayu SP, Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.95

- Priyatno, Duwi, 2016, *Belajar Analisis Data dan Cara Pengolahanannya dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Jakarta : Grafindo, 2001), h.15
- Rosiah, Dalinur M. Nur, MM dan Emi Puspita Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang*, (Vol.1 No.1, Tahun 2021)
- Siagian, Sondang P. *Motivasi Kerja*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), h. 102
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h.300.
- Syofian Siregar, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Prenadamedia Group.