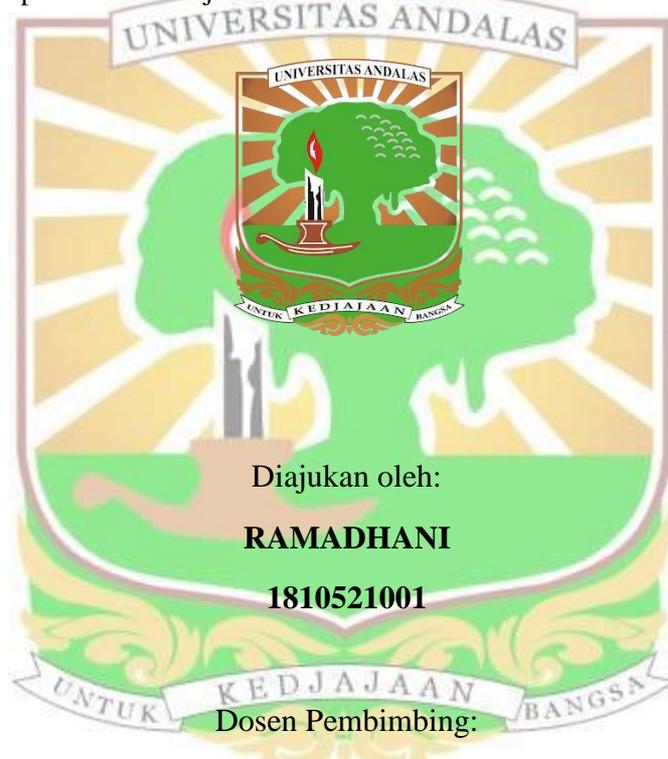


**PENGARUH RELIGIUSITAS, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada Program Studi
S1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas



Dr. Laura Syahrul, SE, MBA

**PROGRAM STUDI S1 DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2022**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ANDALAS

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

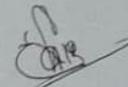
Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Ramadhani
NIM : 1810521001
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Departemen : Manajemen
Peminatan : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spiritual, dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja karyawan

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui seminar hasil skripsi pada 3 Oktober 2022

Padang 21 Oktober 2022

Pembimbing



Dr. Lanza Syahrul, SE, MBA

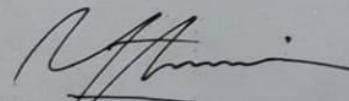
NIP.195908271986032001

Mengetahui:

Ketua Departemen Manajemen

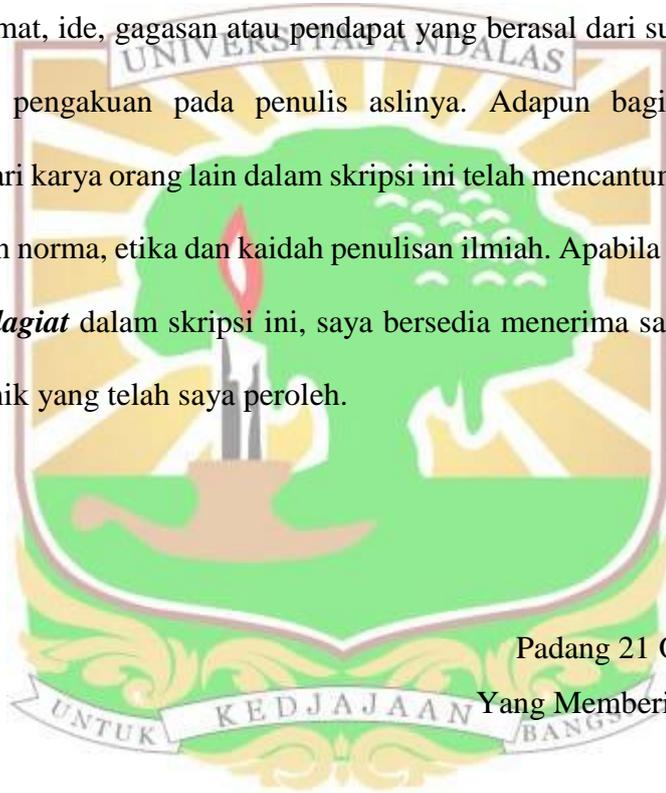
Hendra Lianto, SE, MM, Ph.D
NIP. 197106242006041007

Ketua Program Studi S1 Manajemen


Rebi Fara Handika, SE, M.Sc
NIP. 199003212019031007

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Kinerja karyawan)”** merupakan hasil karya saya sendiri, dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan yang memuat kalimat, ide, gagasan atau pendapat yang berasal dari sumber lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain dalam skripsi ini telah mencantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan *plagiat* dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh.



Padang 21 Oktober 2022

Yang Memberikan Pernyataan,



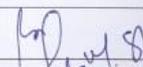
Ramadhani

1810521001

	No. Alumni Universitas	Ramadhani	No. Alumni Fakultas
	a) Tempat/tgl lahir: Sungai Putih /12 Desember 1999 Nama Orang Tua: Buyung Erak dan Nurlis c) Fakultas: Ekonomi dan Bisnis d) Departemen: Manajemen e) NIM:1810521001 f) Tanggal Lulus: 3 Oktober 2022 g) Predikat Lulus: Sangat Memuaskan h) IPK: 3,28 i) Lama Studi: 4 Tahun 1 Bulan h) Alamat Orang Tua: Sungai Putih, Kecamatan Sungai Geringging, Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat		
PENGARUH RELIGIUSITAS, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus : Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang) <i>Skripsi oleh: Ramadhani</i> Pembimbing: <i>Dr. Laura Syahrul, SE, MBA</i>			
ABSTRAK			
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas, kecerdasan spiritual dan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> Terhadap Kinerja karyawan. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 orang karyawan kantor Kementerian Agama Kota Padang. Pada penelitian ini dilakukan pengujian data dengan menggunakan statistik deskriptif, berupa uji realibilitas, Model struktural dan uji hipotesis dengan metode <i>struktural Equation Model (SEM)</i> menggunakan Program SmartPLS (<i>Partial Least Squares</i>) versi 4. Hasil Penulis Menunjukkan bahwa (1) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan kementerian Agama Kota Padang, (2) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang, (3) <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang.			
<i>Kata Kunci : Religiusitas, Kecerdasan Spiritual, Perceived Organizational Support (POS), Kinerja.</i>			

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang pengujian dan dinyatakan lulus pada tanggal : **3 Oktober 2022**

Abstrak telah di setujui oleh :

Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 
Nama Terang	Laura Syahrul, SE, MBA	Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D	Valeny Suryaningasih, SE, MM, CHRTDS

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D
NIP. 197106242006041007



Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan Mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
No. Alumni Fakultas	Nama:	Tanda Tangan:
No Alumni Universitas	Nama:	Tanda Tangan:

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Saya mahasiswa Universitas Andalas yang bertanda tangan dibawah ini :

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama Lengkap : Ramadhani
NIM : 1810521001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Andalas hak atas publikasi *online* tugas akhir saya yang berjudul : “ **Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spiritual, dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus : Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang):)**” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Universitas Andalas juga berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola, merawat dan mempublikasikan karya saya tersebut diatas selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Padang, 21 Oktober 2022

Yang Memberikan Pernyataan



Ramadhani
NIM. 1810521001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spiritual dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Kantor Kemenag Kota Padang).**” Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Departemen Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak Dr. Efa Yonnedi, SE, MPPM, Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas;
2. Bapak Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen, dan Bapak Arief Prima Johan, SE, M.Sc selaku Sekretaris Departemen Manajemen yang telah memfasilitasi penulis dari tahap penulisan proposal hingga pelaksanaan ujian skripsi;

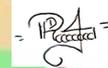
3. Bapak Rebi Fara Handika, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi S1 Departemen Manajemen yang telah memfasilitasi dari tahap penulisan proposal hingga pelaksanaan seminar hasil;
4. Ibu Dr. Laura Syahrul, SE, MBA selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;
5. Bapak Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D dan Ibu Valeny Suryaningsih, SE, MM, CHRTDS selaku dosen penguji pada seminar hasil penulis yang telah memberikan kritikan, saran, dan juga masukan demi penyempurnaan skripsi ini;
6. Bapak dan Ibu dosen yang mengajar di Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas seluruh ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa kuliah, semoga apa yang Bapak/Ibu berikan dibalas pahala oleh Allah SWT, dan ilmu yang penulis dapatkan bisa bermanfaat;
7. Karyawan dan karyawan Biro Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas yang telah memberikan kemudahan dalam segala bentuk urusan administrasi perkuliahan penulis;
8. Pak zulfahmi, Ibu Linda, Ibu Efi dan kak Dina serta seluruh karyawan kementerian Agama Kota Padang terima kasih telah banyak membantu dalam Proses memberikan data yang dibutuhkan;

9. Teristimewa kepada Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan mendukung hingga bisa menyelesaikan skripsi ini;

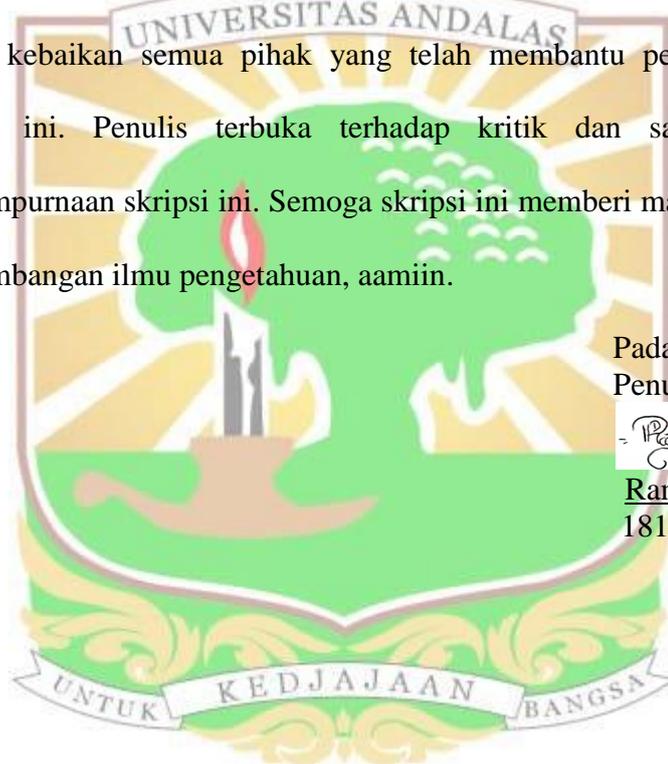
10. Terkhusus kepada Sahabat dan Teman-teman seangkatan, serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini;

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Penulis terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, aamiin.

Padang 21 Oktober
Penulis,



Ramadhani
1810521001



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	15
1.6 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TINJAUAN LITERATUR	17
2.1 Religiusitas	17
2.1.1 Pengertian Religiusitas	17
2.1.3 Indikator Religiusitas	19
2.2 Kecerdasan Spiritual.....	20
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual.....	20
2.2.3 Indikator Kecerdasan Spritual	22
2.3 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	23
2.3.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	25
2.3.4 Indikator <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	27
2.4 Kinerja.....	28
2.4.1 Pengertian Kinerja	28
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	30
2.4.3 Penilaian Kinerja.....	30
2.5 Penelitian Terdahulu.....	31
2.6 Pengembangan Hipotesis	38

2.6.1 Permasalahan Religiusitas Terhadap Kinerja karyawan Yang Bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.	38
2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	39
2.6.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang	40
2.7 Kerangka Pemikiran	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian	42
3.2 Populasi Dan Sampel.....	43
3.2.1 Populasi.....	43
3.2.2 Sampel	43
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.3 Sumber data	48
3.4 Metode Pengumpulan Data	48
3.5 Skala Penilaian Alat Ukur	49
3.6 Metode Analisis data	49
3.7 Pengujian Metode SEM pada Smart PLS	49
3.7.1 Uji Validitas	49
3.7.2 Uji Reliabilitas	50
3.7.3 Model Struktural	51
3.7.4 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Penelitian	52
4.2 Analisis Pengembalian Kuesioner.....	52
4.3 Gambaran Umum Identitas Responden.....	53
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4.4 Analisis Deskriptif Penelitian.....	56
4.4.1 Deskriptif Variabel Religiusitas.....	56
4.4.2 Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual	58

4.4.3 Deskriptif Variabel <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	60
4.4.4 Deskriptif Variabel Kinerja	61
4.5 Pengujian Instrumen Penelitian	62
4.5.1 Uji Validitas	63
4.5.2 Uji Reliabilitas	71
4.5.3 Model Struktural (Inner Model)	71
4.6 Pembahasan dan Hasil	74
4.6.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang	74
4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang	76
4.6.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang	76
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Implikasi Penelitian	79
5.3 Keterbatasan Penelitian	81
5.4 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	88

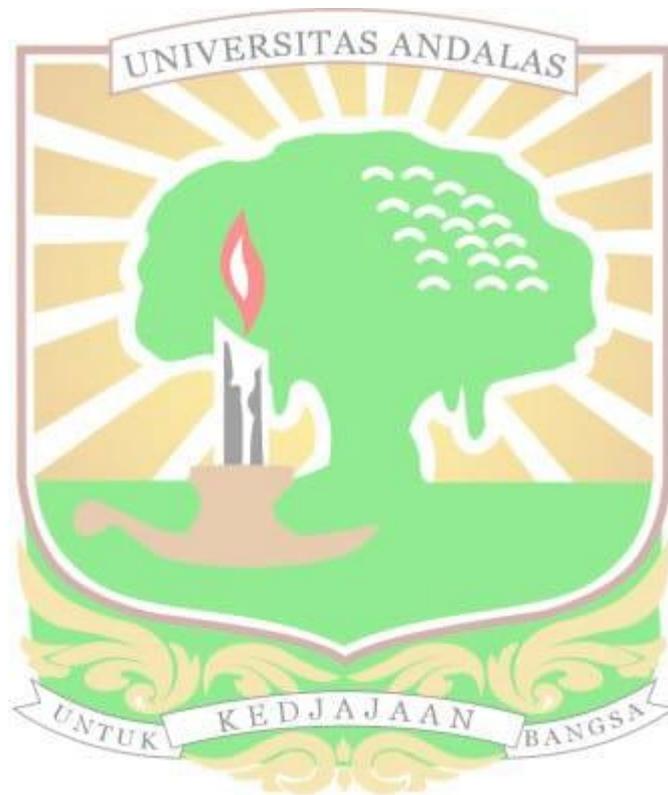


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Tabel Definisi Operational Variabel	45
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Pengembalian Kuesioner	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Religiusitas.....	56
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual	58
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Perceived Organizational Support (POS)	60
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4. 10 Hasil Outer Loading Awal	64
Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Ectracted (AVE) Tahap Awal.....	65
Tabel 4. 12 Hasil Outer Loading Akhir	67
Tabel 4. 13 Nilai <i>Average Variance Ectracted (AVE)</i> Akhir.....	68
Tabel 4. 14 Nilai <i>Cross Loading</i> Akhir.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Fornell-Larcker Criteria.....	70
Tabel 4. 16 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	71
Tabel 4. 17 R-Square.....	72
Tabel 4. 18 <i>Path Coefficient (Uji Hipotesis)</i>	73
Tabel 4. 19 Uji Hipotesis	74

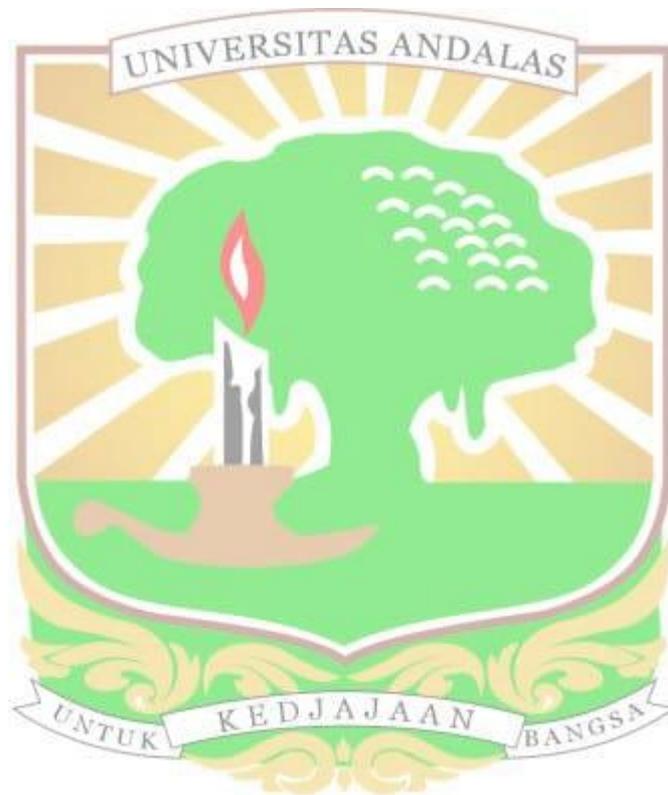
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rata-Rata Jumlah Kehadiran, Telat, dan Libur Karyawan Kementerian Agama Kota Padang Periode Juni 2021 – Mei 2022.....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 : Input data <i>Microsoft Excel</i>	94
Lampiran 3 : Identitas Responden	100
Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Data SmartPLS	106



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai, hal tersebut tentunya dilakukan dengan strategi yang khusus salah satunya dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), strategi ini berfokus pada langkah-langkah yang dilakukan manajer untuk ketersediaan tenaga kerja tetap yang menempati jabatan, serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang luhur dan karenanya tidak boleh mengabaikan unsur SDM dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dari berkurangnya kebutuhan untuk fokus pada aspek manusia, bukan hanya aspek teknis dan ekonomi. Meningkatnya persaingan di tempat kerja mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang bermanfaat secara sosial dan menguntungkan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, tentunya diperlukan SDM atau tenaga kerja yang berkualitas.

SDM adalah faktor pendukung yang sangat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan. Dengan menggunakan SDM secara efisien dan efektif, sebuah perusahaan bisa terlaksana dengan baik. SDM memegang peranan penting disetiap kegiatan suatu perusahaan ataupun organisasi, Berarti meskipun mempunyai dukungan sarana atau prasarana dan memiliki sumber dana yang berlebih, kalau tidak ada dukungan SDM yang andal, aktivitas suatu perusahaan ataupun organisasi tidak bisa diselesaikan secara normal. Ini mellihatkan bahwasanya SDM adalah

kunci utama yang harus diperhatikan. Suatu Perusahaan atau organisasi harus bisa melakukan kinerja yang baik bagi seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat mendukung tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebuah lembaga survei di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) internasional Towers Watson (2014) melaksanakan survei tentang pentingnya karyawan sebagai salah satu aset paling berharga di dalam perusahaan. Hasil survei tersebut menemukan bahwasanya 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan untuk menerima dan menegakkan karyawan yang berpengalaman dalam bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Survei tersebut juga menemukan bahwasanya 66% pekerja di Indonesia cenderung memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dalam waktu sekitar 2 tahun. Dari survei tersebut, banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, antara lain lingkungan kerja perusahaan, kompensasi karyawan, komitmen karyawan dalam perusahaan dan budaya dalam perusahaan. Dan hanya 34% yang benar-benar berkeinginan untuk bertahan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja Sindonews (2014).

Dalam survei tersebut terlihat bahwa tidak sedikit perusahaan di Indonesia yang mengalami kesulitan dalam mempekerjakan karyawan sesuai standar yang diharapkan, dan banyak perusahaan yang kesulitan mempertahankan karyawan. Hal ini jelas menunjukkan bagaimana suatu perusahaan dapat menggunakan SDM dengan baik dan benar dalam mengelola perusahaannya, kemudian bagaimana

suatu perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya dapat memberikan dan mengembangkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Kinerja secara umum yaitu cerminan dari setiap apa yang dilakukan karyawan, sering kali digunakan sebagai dasar atau referensi untuk mengevaluasi karyawan dalam suatu Perusahaan. Kinerja yang baik ialah langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kinerja juga menjadi alat penentu untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, dan perlu dilakukannya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan beberapa hal yang harus diperhatikan dengan seksama terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Religiusitas.

Religiusitas bisa mempengaruhi kinerja seseorang, seperti penelitian dari Hidayat dalam Yusuf (2015) tentang manajemen dan masalah tentang SDM. menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap kehidupan, yang dipengaruhi oleh lingkungan agama mereka. Religiusitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sehingga Seorang pemimpin harus memperhatikan perilaku keagamaannya.

Menurut Suhardiyanto (2001) Religiusitas merupakan sebuah ikatan antara Tuhan dan makhluk yang dijalankan berdasarkan hasrat manusia untuk melakukan perintah dan menjauhi larangan-Nya. Sehingga, perilaku manusia dapat

mencerminkan ajaran agama yang dianutnya. Dalam menjalankan ibadah, individu dituntut untuk mengetahui sumber ilmu agama yang dipercayai agar menjadi pegangan individu ketika beribadah Ancok (2001). Suatu kepercayaan terhadap agama akan membuat setiap penganutnya memiliki moral.

Agama mengajarkan setiap individu menjadi bermoral. Moral yang tercermin dalam agama yaitu diantaranya moral dalam berinteraksi dengan lingkungan, dan moral berinteraksi terhadap sesama manusia. Sehingga setiap ajaran dalam agama memiliki moral yang sama. Namun, seseorang sebagai objek dari ajaran-ajaran agama itu mempunyai perbedaan dalam setiap mengambil makna dari setiap agama tersebut. Hal itu dipengaruhi oleh faktor pendidikan, keluarga, usia dan lingkungan. Setiap manusia memiliki keagamaan yang dapat diterapkan dalam kehidupannya, baik dengan menjalankan ritual ibadah maupun kegiatan yang didorong oleh kesadaran manusia. Dengan menjalankan agama membuat manusia mendapatkan berbagai manfaat salah satunya yaitu kecerdasan spritual.

Kecerdasan Spiritual juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karena Kecerdasan Spritual, mendorong seseorang untuk memiliki kesadaran, baik itu perilaku yang baik, kejujuran dan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Agustian (2001) kecerdasan spritual merupakan sebuah kemampuan bagi individu tertentu untuk memberi arti ibadah berdasarkan langkah-langkah dan pemikiran bersifat fitrah. Dengan kecerdasan spiritual yang di kembangkan dalam diri pribadi seseorang, menjadikan orang merasa tenang dalam melalui kehidupan sosial, hal tersebut berlaku juga bagi seorang individu yang melakukan pekerjaan, karena individu tersebut merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan termasuk suatu

amal ibadah kepada Allah. Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual yang baik akan memberikan arti untuk beribadah dalam setiap pekerjaan dan usaha yang dilaksanakannya. Hal ini Secara tidak langsung dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Kemudian sangat penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti persepsi dukungan organisasi atau *perceived Organizational Support (POS)*. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *POS* adalah persepsi seorang karyawan atau pekerja terhadap perusahaan terkait sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya serta kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi pada umumnya memberikan bentuk dukungan yang baik dan memberikan kebermanfaatan bagi pekerja. Dukungan yang diberikan tersebut sanggup menciptakan persepsi Pekerja tentang organisasi.

Menurut Ariani dan Afrianty (2017) mengatakan *POS* merupakan persepsi karyawan tentang seberapa jauh perusahaan memberikan kepercayaan dan kontribusi terhadap karyawan di dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mengoptimalkan dukungannya kepada karyawan, sehingga bisa mempunyai persepsi, bahwasanya perusahaan dapat menghargai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan menganggap dukungan di dalam suatu perusahaan yang diterima besar, maka persepsi yang baik akan timbul sehingga berdampak dalam hasil pekerjaan. Menurut fitria (2018) *POS* mempunyai pengaruh langsung

terhadap tingkatan kinerja karyawan, maksudnya yaitu makin tinggi tingkatan *POS*, yang dimilikinya, maka hasil kemampuan kinerja semakin baik,

Tempat dari penelitian ini yaitu di kantor Kementerian Agama Kota Padang. Kementerian Agama adalah suatu dinas yang bidangnya berfokus dalam urusan keagamaan. Dalam mengerjakan tugas kementerian Agama menyelenggarakan fungsi:

1. Penetapan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang agama.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan kementerian Agama.
3. Pembinaan dan pengawasan teknis Pelaksanaan urusan Kementerian Agama di berbagai daerah.
4. Melaksanakan Kegiatan Teknis Secara nasional.
5. Implementasi teknologi dari pusat ke daerah.

yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan Kementerian Agama Kota Padang. Yang memiliki karyawan sebanyak 55 orang karyawan, dan untuk Sub bagian dari kementerian Agama Kota Padang ini terdiri dari 7 Sub bagian yaitu :

1. Sub bagian Tata usaha.
2. Sub bagian seksi pendidikan madrasah.
3. Sub bagian seksi Pendidikan diniyah dan pondok pesentren.
4. Sub bagian seksi bimbingan masyarakat islam.
5. Sub bagian seksi Pendidikan agama islam.
6. Sub bagian seksi penyelenggaraan haji dan umrah.

7. Sub bagian penyelenggaraan zakat dan wakaf.

Setelah peneliti melakukan survei dan wawancara dengan karyawan Kementerian Agama Kota Padang, peneliti menemukan beberapa poin penting terkait sistem kinerja dari karyawan Kementerian Agama Kota Padang. Kementerian Agama Kota Padang Melakukan evaluasi setiap bulannya terkait laporan pencapaian kinerja harian dan juga absensi yang wajib dilaporkan setiap bulannya. Kemudian di evaluasi oleh atasan langsung.

Kemudian Sistem penilaian yang diterapkan oleh Kementerian Agama Kota Padang ialah Penilaian kinerja karyawan lebih terarah kepada terlaksananya tupoksi atau (tugas pokok dan fungsi) sesuai dengan jabatan yang dimilikinya, selain itu dilihat juga dari kedisiplinan karyawan yang bersangkutan, dan dapat dilihat dari absensi ataupun kehadiran dari setiap karyawan yang bekerja di kementerian Agama Kota Padang.

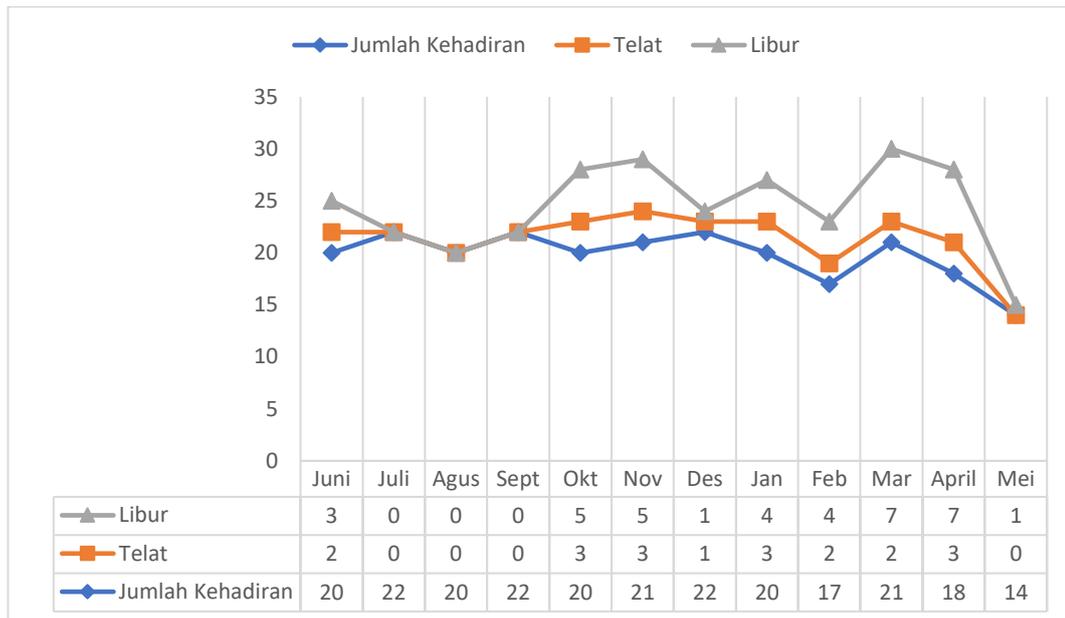
Setelah itu dampak atau pengaruh dari hasil penilaian kinerja karyawan berkaitan dengan cairnya tunjangan dari kinerja setiap karyawan, dan seandainya tidak ada laporan tunjangan bulanan, maka tunjangan kinerja dari setiap karyawan tidak dapat disetujui, dan juga dilihat dari kedisiplinan karyawan untuk hadir ke kantor, jika karyawan yang terlambat atau tidak masuk tanpa keterangan maka ada pemotongan untuk tunjangan kinerja sesuai Peraturan Pemerintahan (PP) Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS.

Kemudian Model Penilaian yang digunakan Kementerian Agama Kota Padang yaitu sesuai dengan visi dan Misi dari Kementerian Agama Kota Padang,

visi dari Kementerian Agama Kota Padang yaitu “ Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia yang maju berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong. Kemudian ada beberapa Misi dari Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang diterapkan yaitu :

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
4. Meningkatkan layanan Pendidikan yang merata dan bermutu
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing Pendidikan
6. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance)

Setelah melakukan survei dan wawancara ada beberapa Permasalahan terkait kinerja karyawan di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padang, Dan yang menjadi permasalahan terbesar berkaitan dengan kinerja karyawan Kementerian Agama kota Padang ialah disiplin kerja dan sistem pelayanan karyawan serta cara kerja dari karyawan Kementerian Agama Kota Padang.



Gambar 1. 1 Rata-Rata Jumlah Kehadiran, Telat, dan Libur Karyawan Kementerian Agama Kota Padang Periode Juni 2021 – Mei 2022

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dari rata-rata jumlah kehadiran selama 1 tahun terdapat fluktuasi atau berubah-ubah hari kerja. Pada bulan juni 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata telat sebanyak 2 kali dan libur sebanyak 3 kali. Setelah itu pada bulan Juli 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 22 hari dengan rata-rata tidak ada telat dan juga tidak ada libur. Kemudian pada bulan Agustus 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata tidak ada telat dan juga tidak ada libur. Pada bulan September 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 22 dengan rata-rata tidak ada telat dan juga tidak ada libur. Kemudian pada bulan Oktober 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata telat sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 5 kali. Pada bulan November 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 21 hari dengan rata-rata telat

sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 5 kali. Setelah itu pada bulan Desember 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 22 hari dengan rata-rata telat sebanyak 1 kali dan libur sebanyak 1 kali.

Kemudian pada bulan Januari 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata telat sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 4 kali. Pada bulan Februari 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 17 hari dengan rata-rata telat sebanyak 2 kali dan libur sebanyak 4 kali. Setelah itu pada bulan Maret 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 21 hari dengan rata-rata telat sebanyak 2 kali dan libur sebanyak 7 kali. Pada bulan April 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 18 hari dengan rata-rata telat sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 7 kali. Kemudian pada bulan Mei 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 14 hari dengan rata-rata telat tidak ada dan libur sebanyak 1 kali.

Dari data absensi karyawan Kementerian Agama Kota Padang di Periode satu tahun terakhir pada bulan Juni 2021-Mei 2022, bahwasanya Permasalahan disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, telat dan libur karyawan di setiap bulannya. Setelah peneliti melakukan survei terlihat banyak Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja terutama kehadiran karyawan. Untuk jumlah kehadiran karyawan mengalami fluktuasi dan berubah-ubah di setiap bulannya, dan bahkan mengalami penurunan jumlah kehadiran karyawan disetiap bulan, Ini disebabkan karena di kantor Kementerian Agama Kota Padang menggunakan alat *face attendance* dalam mengambil kehadiran sehingga ada karyawan yang datang

ke kantor terlambat dalam mengisi kehadiran dan dengan keterlambatan tersebut menyebabkan kinerja dari karyawan kurang efektif dan kurang efisien, dan setelah itu ada juga karyawan yang libur dari jam kerjanya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Dan bagi karyawan yang libur dari jam kerjanya maka di potong untuk tunjangan gaji karyawan dari setiap bulannya.

Setelah itu permasalahan berkaitan dengan sistem pelayanan dari Kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang, setelah peneliti melakukan survei di kementerian agama kota padang bahwasannya terdapat permasalahan sistem pelayanan dari karyawan yang masih belum terlaksana dengan baik, dan sehingga masih banyaknya terdapat berbagai keluhan dan harapan dari masyarakat untuk meningkatkan pelayanan di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang.

Kemudian permasalahan cara kerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang, sebagian kinerja karyawan masih kurang maksimal dan belum memenuhi standar, dan terlihat dari beberapa karyawan yang bersantai dalam bekerja dan masih adanya karyawan yang pergi keluar kantor sebelum jam istirahat dan tanpa ada izin dari atasan terlebih dahulu. Selain itu beberapa karyawan masih belum memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga tidak tercapai sasaran target dari karyawan tersebut.

Setelah itu Kementerian Agama Kota Padang juga sudah menerapkan konsep religiusitas dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya yaitu diadakannya jum'at berkah atau (berinfak) dan juga adanya wirid yang dilakukan

oleh di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang, namun hal tersebut belum berjalan dengan maksimal,

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang maka perlu adanya *POS* yaitu kebutuhan penting yang disediakan oleh sebuah perusahaan karena memperkuat tanggung jawab dari pengawasan yang mengharuskan karyawan untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien. Dengan adanya *POS* atau persepsi dukungan dari organisasi ini, maka setiap karyawan yang melakukan pekerjaan di dalam kementerian Agama Kota Padang dapat dilakukan dengan baik, sehingga nanti setiap karyawan memiliki kinerja baik maka akan diberikan nantinya penghargaan ataupun prestasi kepada karyawan Kementerian Agama Kota Padang terhadap kinerja yang dilakukannya, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan yang lain agar bisa bekerja dengan baik kedepannya.

Dari hasil survei yang telah dilaksanakan bahwasanya hubungan variabel yang diangkat dalam penelitian ini sangat erat. Untuk dapat meningkatkan kinerja Karyawan Kemenag Kota Padang maka diperlukannya Variabel Religiusitas, kecerdasan Spiritual, dan *Perceived Organizational Support (POS)*.

Dari variabel religiusitas menunjukan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap kehidupan dan agamanya. Dan religiusitas ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga Seorang Karyawan harus memperhatikan perilaku dan keagamaannya, agar dapat meningkatkan kinerjanya di lingkungan Kantor Kementrian Agama Kota Padang. Kemudian Variabel kecerdasan Spiritual juga mempengaruhi kinerja karyawan,

Karena Kecerdasan Spritual mendorong karyawan untuk memiliki kesadaran, baik itu perilaku yang baik, kejujuran dan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian variabel *Perceived Organizatinal Support (POS)* Juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Padang, maka perlu adanya *POS* yaitu kebutuhan penting yang disediakan oleh sebuah perusahaan karena memperkuat tanggung jawab dari pengawasan yang mengharuskan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Dari variabel Religisuitas, Kecerdasan Spritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* tersebut bahwasanya Permasalah yang ada di kantor Kementrian Agama Kota Padang dapat menjawab masalah yang ditemukan, Baik itu permasalahan yang berkaitan dengan disiplin karyawan, pelayanan karyawan maupun cara kerja dari karyawan kementerian Agama Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih judul penelitian tentang **“Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam Penelitian ini dapat merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang?

3. Bagaimanakah pengaruh *Perseived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja Karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kota Padang.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang melakukan pekerjaan di kantor Kementerian Agama Kota Padang.
3. Menganalisis pengaruh *Perceived organizational Support (POS)* terhadap kinerja Karyawan yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah dan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian dapat terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan bagi peneliti adalah semua tahapan penelitian dan hasil yang diperoleh dapat menambah wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris tentang dampak Religiusitas , kecerdasan spiritual dan *Percived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

2. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja Karyawan Kementerian Agama Kota Padang khususnya yang

berkaitan dengan Religiusitas, kecerdasan spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)*

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Religiusitas, kecerdasan Spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang. Dengan mengumpulkan data yang di peroleh dari kuisisioner dan wawancara.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut

BAB 1 PENDAHULUAN

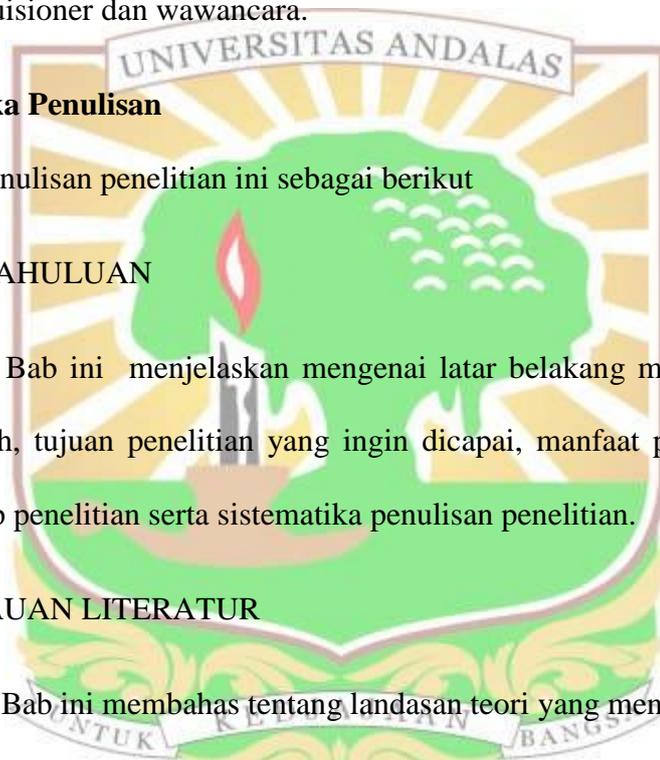
Dalam Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam Bab ini membahas tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini, menjelaskan tentang penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini membahas tentang variable yang diteliti, menjelaskan mengenai Variabel operasional, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data serta Teknik analisis pengumpulam data.

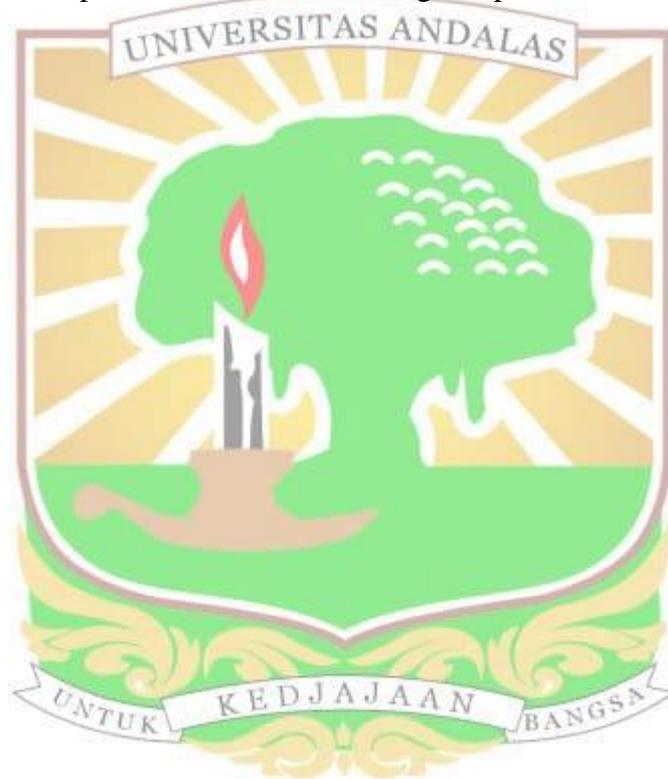


BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini membahas tentang Penelitian analisis data, tempat penelitian, dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, implementasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran mengenai penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Religiusitas

2.1.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa Latin yaitu *relegare*, yang artinya mengikat, persatuan yang kuat atau ikatan kebersamaan. Mansen dalam Kaye & Raghavan (2000). Pengertian Religiusitas dalam bahasa sehari-hari dapat di arti sebagai takwa dan ketaatan kepada Allah SWT (KBBI, 2012). Sedangkan Menurut Glock dan Stark (1994) mendefenisikan religiusitas sebagai kepercayaan ajaran agama tertentu dan akan berdampak dalam kehidupan masyarakat. Kemudian menurut Affandi dan dewanti (2011) mengatakan bahwasanya Religiusitas dapat mendorong diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan derajat ketaatan beragama dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Yulianto (2014) mengatakan Religiusitas adalah beragama atau percaya kepada Tuhan, dengan kata lain percaya pada suatu kekuatan yang ada di luar dirinya untuk mengatur kehidupan. Religiusitas ialah hubungan batin antara seseorang dengan tuhan yang bisa mempengaruhi kehidupan setiap orang.

Suhardiyanto (2001) mengungkapkan bahwa Religiusitas adalah hubungan individu dengan Allah, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dan yang mengarah pada keinginan individu untuk melaksanakan perintah dan meninggalkan larangannya. Hubungan diciptakan dari sikap religiusitas menjadikan seseorang

dapat merasakan kebaikan Allah di dalam makhluk ciptaan dalam artian mencintai Allah berarti juga mencintai ciptaannya. Dengan adanya perlakuan yang baik terhadap sesama merupakan salah satu bentuk kasih sayang serta kepatuhan kepada Allah yang mana selalu mencintai serta menyayangi seluruh ciptaannya. Sehingga dalam kehidupan sehari-hari akan muncul sikap saling menghargai, dan saling peduli terhadap lingkungan. Maka terciptalah “Kesejahteraan bersama, secara lahir dan batin”.

Menurut Woodward (2000) menyatakan religiusitas merupakan suatu sistem keagamaan serta kepercayaan individu. Sistem ini kemudian di iringi dengan adanya ritualitas secara kontinue serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan berdasarkan kitab serta ajaran yang dipercayai. Kemudian Menurut Al-Goaib (2003) Religiusitas merupakan komitmen terhadap prinsip-prinsip dasar agama Islam melalui praktik teoritis dan keyakinan, dengan memenuhi hak-hak Tuhan, melindungi hak-hak orang lain, mengikuti perintah Tuhan, menghindari perbuatan jahat, dan melaksanakan ibadah.

Dalam penelitian ini Religiusitas di artikan sebagai suatu gambaran dalam diri seorang Karyawan Kemenag Kota Padang yang mendorong untuk berperilaku yang baik dan bertindak sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam, seperti mendekati diri kepada Allah, melaksanakan sholat menunaikan zakat berpuasa dan lain-lain.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut Pendapat Jalaludin (2008) faktor yang mempengaruhi religiusitas ada dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal

Adalah faktor yang terdapat dari dalam diri setiap orang yang sanggup memotifasi setiap orang untuk melaksanakan perintah Allah SWT.

2. Faktor Eksternal

Adalah faktor yang terdapat dari luar yang bisa mempengaruhi setiap orang untuk melaksanakan suatu yang berhubungan dengan ibadah.

2.1.3 Indikator Religiusitas

Indikator Religiusitas dikembangkan oleh Glock & Strak (1994) yang mengemukakan bahwa konsep Religiusitas sebagai komitmen keagamaan seseorang dapat dilihat pada perilaku individu yang berkaitan dengan agamanya. Menurut Glock & Strak (1994) indikator Religiusitas dibagi menjadi beberapa macam yaitu:

1. keyakinan, merupakan suatu harapan seseorang secara religius berpegang teguh terhadap pandangan ilmu agama tertentu serta mengakui kebenaran pembelajaran tersebut.
2. Praktek Agama, terdiri dari berbagai perilaku, kepatuhan serta kegiatan lainnya yang dilaksanakan oleh seseorang sebagai bentuk komitmennya tentang akidah yang di ikutinya.

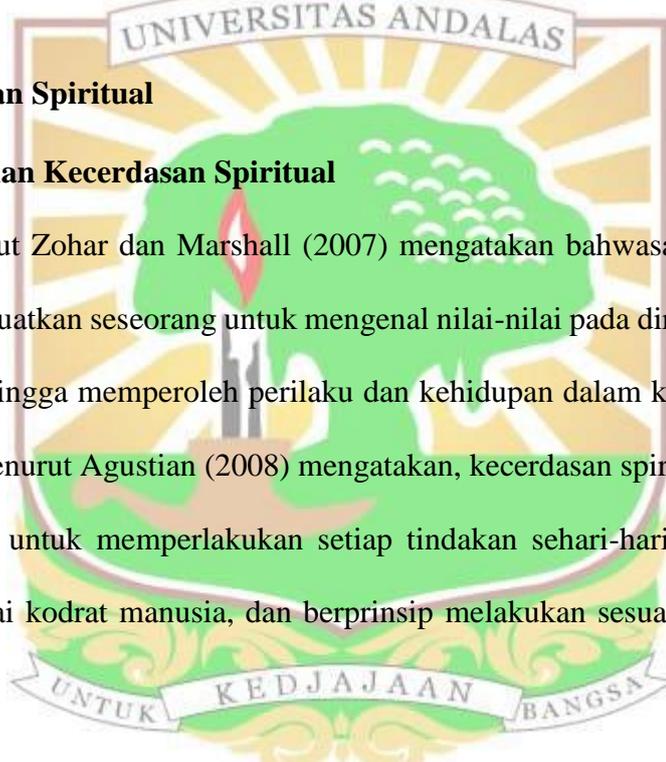
3. Pengalaman, menyangkut dengan keyakinan, perasaan, tanggapan serta sensasi yang terjadi oleh seorang individu maupun kelompok.
4. Pengetahuan Agama, didasarkan adanya tujuan bahwa seseorang yang beragama memiliki minimal ilmu pengetahuan mengenai dasar-dasar akidah, terhadap kitab suci al-qur'an.
5. pengamalan, merujuk pada akibat dari kepercayaan terhadap agama, praktik, serta pengalaman dan ilmu agama seorang.

2.2 Kecerdasan Spiritual

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007) mengatakan bahwasanya kecerdasan spiritual menguatkan seseorang untuk mengenal nilai-nilai pada dirinya sendiri dan orang lain sehingga memperoleh perilaku dan kehidupan dalam konteks arti yang lebih luas . Menurut Agustian (2008) mengatakan, kecerdasan spiritual merupakan kesanggupan untuk memperlakukan setiap tindakan sehari-hari dengan makna ibadah, sebagai kodrat manusia, dan berprinsip melakukan sesuatu hanya karena Allah.

Menurut Koening dan Montgomery (2013) mengemukakan kecerdasan Spiritual dapat diartikan dengan konsep diri yang sehat, kesehatan fisik, hubungan yang lebih baik, kesejahteraan, dan dapat memaksimalkan fungsi otak dengan lebih baik. Seseorang dapat dikatakan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi ketika individu memiliki visi dan prinsip hidup yang kuat, mampu memaknai kehidupan dengan baik, dan memiliki pertahanan ketika terdapat kesulitan ataupun kendala.



Kecerdasan spiritual akan selalu mengiringi aspek religiusitas pada diri masing-masing individu yang akan memberikan rasa aman dan nyaman dalam menjalani kehidupan baik itu ketika sedang bekerja, beribadah, dan melakukan aktivitas lainnya, dikarenakan individu yakin bahwa ada yang melindungi dan menjaga.

Asmos dan Douchon (2000) berpendapat kecerdasan spiritual di dalam lingkungan kerja memiliki tiga komponen yaitu sebagai kerja yang bermakna dan komunitas, serta nilai kehidupan yang ada di dalam diri individu. Menurut Hoffman (2002) jika seseorang dapat membawa konsep spiritualitas ke dalam lingkungan kerja, maka kinerja yang dapat dihasilkan akan lebih baik. Spiritualitas di tempat kerja merupakan kerangka nilai-nilai organisasi yang menunjukkan adanya budaya organisasi yang ditandai dengan peningkatan kinerja karyawan dengan menumbuhkan komunikasi dan saling pengertian.

Dari beberapa pengertian Kecerdasan Spiritual tersebut dapat disimpulkan bawasannya kecerdasan spiritual yaitu sebuah kesanggupan seorang individu yang menjadikan pribadi individu tersebut dapat memahami dan menentukan arti dari moral, nilai dan cinta terhadap kesanggupan yang lebih besar.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Menurut Agustian (2008) kecerdasan spiritual dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu a sebagai berikut :

1. Kerendahan hati ialah menghargai dan menerima semua kritikan dan nasehat dari semua orang.

2. Tawakal (berserah diri dan berusaha) ialah selalu berserah diri kepada Allah dan tabah terhadap segala cobaan.
3. Keikhlasan ialah selalu membantu orang dalam mengerjakan sesuatu tanpa ada imbalan.
4. Totalitas ialah kecendrungan memperlihatkan kebenaran dari berbagai sumber.
5. Keseimbangan ialah kesanggupan untuk membagi waktu dengan baik dan memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting.
6. Ihsan (penyempurnaan dan keseimbangan) ialah memiliki *responsibility* dan integritas untuk mengantarkan nilai dan visi yang lebih tinggi dengan sungguh-sungguh melakukan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Spritual

Berbagai para ahli sepakat bahwa kecerdasan spritual mempengaruhi perilaku serta kinerja seseorang dalam bekerja. Menurut George (2011) terapan penting dari kecerdasan spritual ditempat kerja berupa ketenangan pikiran, saling mengerti dan memahami serta menciptakan perubahan manajemen dengan tujuan mempengaruhi aktivitas yang dilakukan.

Pada penelitian ini menggunakan indikator dalam kecerdasan spritual oleh zohar dan Marshal (2007) yaitu :

1. Kemampuan diri dalam bersikap aktif serta adaptif secara spontan.
2. Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi.
3. Memiliki rasa tanggung jawab dan moral yang baik.
4. Kesanggupan untuk menghadapi dan memanfaatkan tekanan.

5. Kualitas hidup berdasarkan nilai-nilai yang baik.

2.3 Perceived Organizational Support (POS)

2.3.1 Pengertian *Perceived Organizational Support (POS)*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived Organizational Support (POS)* adalah tanggapan seorang karyawan atau pekerja terhadap perusahaan terkait sampai dimana perusahaan menghargai kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Organisasi pada umumnya memberikan bentuk dukungan yang baik dan memberikan kebermanfaat bagi pekerja. Dukungan yang diberikan tersebut sanggup menciptakan persepsi Pekerja tentang organisasi,

Menurut Ariani dan Afrianty (2017) mengatakan *Perceived Organizational Support (POS)* adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana perusahaan memberikan kepercayaan dan kontribusi terhadap karyawan di dalam perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus mengoptimalkan dukungannya kepada karyawan, sehingga bisa mempunyai persepsi, bahwasanya perusahaan dapat menghargai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan menganggap dukungan di dalam suatu perusahaan yang diterima besar, maka persepsi yang baik akan timbul sehingga berdampak dalam hasil pekerjaan. Menurut fitria (2018) mengatakan *Perceived Organizational Support (POS)*, mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkatan kinerja karyawan, maksudnya yaitu makin tinggi tingkatan *Perceived Organizational Support (POS)*, yang dimilikinya, maka hasil kemampuan kinerja semakin baik.

Menurut Robbins (2008) *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi tentang cara menghargai kontribusi mereka serta kepedulian dengan kesejahteraan mereka. Allen (2003) juga berpendapat sama yaitu mengartikan bahwa dukungan organisasi menjadi sebuah kepercayaan global karyawan tentang seberapa besar organization menghormati kontribusi dan kepedulian kepada ketentramannya. Shore dan Tetrick (1990) juga menyebutkan bahwa persepsi komitmen seorang karyawan dipengaruhi oleh kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya. Menurut Eisenberger, Arneli, Rexwinkel, Lynch, dan Linda (2001) mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* yaitu pengalaman tentang niat baik maupun buruk dari sebuah kebijakan organisasi, norma, prosedur, dan tindakan karena hal tersebut bisa mempengaruhi karyawan.

Menurut Eisenberger (2001) *Perceived organizational support (POS)* yang meningkat akan membuat para karyawan merasa memiliki kewajiban penting untuk selalu berkontribusi dan peduli mengenai kesejahteraan maupun tujuan organisasi. Artinya ketika karyawan merasa mendapat dukungan penuh oleh perusahaan, mereka akan menunjukkan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan dan akan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi lebih dan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Grace (2013) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* adalah keyakinan karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai semua kontribusi dan kepentingan mereka. Kemudian menurut George (1993) *Perceived Organizational Support (POS)* adalah kebutuhan penting yang disediakan oleh

organisasi karena menjamin dan memperkuat tugas pengawasan dan mengharuskan karyawan untuk melakukan tugas secara efektif.

Dari penelitian yang dilakukan *Perceived Organizational Support (POS)* dapat disimpulkan bahwa Kementerian agama Kota Padang harus menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawannya. Bahwasanya *Perceived Organizational Support (POS)* ini memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *Perceived Organizational Support (POS)* yang diberikan Kemenag kota padang kepada karyawannya maka menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support (POS)*

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* bisa dipengaruhi oleh beragam sudut pandang atau aspek *organization* yang kemudian mempengaruhi pemahaman karyawan tentang konsep-konsep organisasi. Hal ini melihat bahwa besarnya dukungan yang karyawan inginkan dari *organization*. Dukungan yang dimaksudkan adalah organisasi yang dapat dipercaya, dapat diandalkan, bisa memperlihatkan minat anggota serta memperlihatkan kesejahteraan anggota. Jika organisasi bisa memberikan reward bagi karyawan terhadap setiap kinerja yang dilakukan maka hal ini dapat memberikan kontribusi terhadap *Perceived Organizational Support*. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat 3 aspek atau sudut pandang dari *Perceived Organizational Support (POS)* meliputi:

1. Keadilan, cara yang terkait secara prosedural di mana sumber daya dialokasikan di antara karyawan. Shore (2002) menunjukkan bahwa ada banyak kasus yang berkaitan dengan keadilan dalam alokasi sumber daya, yang memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi.
2. Dukungan supervisor, di mana karyawan dapat mengembangkan pandangan keseluruhan tentang seberapa besar atasan mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Kottke Sharafinski, Rhoades Eisenberger (2002).
3. *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja)
Bentuk dari penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan adalah:
 - a. Gaji, pengakuan, dan promosi. Kesempatan besar yang diberikan organisasi untuk mendapatkan berbagai reward ini dapat meningkatkan kontribusi karyawan serta meningkatkan *Perceived Organizational Support (POS)*.
 - b. Keselamatan di tempat kerja, organisasi menyediakan anggota dengan jaminan keamanan dan instruksi yang kuat untuk retensi keanggotaan di masa depan.
 - c. Kemandirian, berarti memiliki kendali atas bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka. Ini akan meningkatkan *Perceived Organizational Support (POS)*. Menurut Cameron oleh Edan Rhoades (2002) karena organisasi menunjukkan kepercayaan pada karyawan untuk secara mandiri dan bijaksana memutuskan bagaimana mereka akan bertindak di tempat kerja.

- d. Peran *Stressor*, Stres merupakan suatu kondisi dimana seorang individu tidak dapat mengatasi tuntutan dari lingkungan. Lazarus Folkman dalam Rhoades Eisenberger (2002).
- e. Pelatihan di tempat kerja dapat dilihat sebagai investasi selanjutnya pada karyawan Wayne et al dalam Rhoades Eisenberger (2002).

2.3.4 Indikator *Perceived Organizational Support (POS)*

Indikator *Perceived Organizational Support (POS)* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Rhoades dan Eisenberg (2002) yaitu :

- a. *Organization* menghargai kontribusi dari karyawan.
- b. *Organization* menghargai setiap upaya ekstra atau usaha yang dilakukan oleh karyawan.
- c. *Organization* selalu memperhatikan semua keluhan dari karyawan.
- d. *Organization* memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- e. *Organization* memberikan pemberitahuan terhadap karyawan jika tidak melaksanakan tugas dengan baik.
- f. *Organization* peduli terhadap kepuasan keseluruhan karyawan mereka.
- g. *Organization* memperhatikan setiap karyawannya.
- h. *Organization* bangga dengan pencapaian atau keberhasilan Karyawan dalam melakukan pekerjaan).

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari istilah *job performance* atau kinerja aktual (prestasi kerja yang telah dicapai seseorang). Kinerja ialah sebuah konsep umum yang merupakan kekuatan operasi dalam suatu organization dan karyawan, berdasarkan kriteria dan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Pada dasarnya Organization, dilaksanakan oleh seseorang, bahwa sesungguhnya kinerja itu dapat diartikan sebagai perilaku seseorang dalam pertunjukan karakter yang dilakukannya dalam suatu organisasi untuk mencapai perilaku standar yang ditentukan agar dapat mencapai hasil yang diinginkan (Winardi, 1996).

Kinerja secara umum yaitu cerminan dari setiap apa yang dilakukan karyawan, sering kali digunakan sebagai dasar atau referensi untuk mengevaluasi karyawan dalam suatu Perusahaan. Kinerja yang baik ialah langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kinerja juga menjadi alat penentu untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, dan perlu dilakukannya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2005) kinerja adalah tindakan nyata seseorang dalam mencapai prestasi kerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kemudian menurut Robbins (2006) kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang diharapkan, dalam bentuk yang optimal. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian menurut Fahmi (2017) Kinerja ialah hasil

dari proses yang melibatkan dan diukur terhadap persyaratan atau kesepakatan yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2004) kinerja karyawan adalah tingkat di mana karyawan mampu memenuhi persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (1997) kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai seseorang ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Nah terdapat berbagai macam definisi tentang kinerja ini sehingga sangatlah beragam sekali. Dari berbagai definisi tersebut dapat dibagi menjadi 2 macam definisi menurut Sudarmanto (2009) yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja didefinisikan sebagai hasil

Dalam konteks hasil, Bernardin (2001) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil pencatatan fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang berkaitan dengan efektivitas dan produktivitas (Ricard, 2003). Produktivitas adalah hubungan antara jumlah barang dan jasa yang direalisasikan dan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk produksi Miner (1988).

2. Kinerja menyatakan definisi sebagai perilaku

Definisi kinerja sebagai perilaku, menurut Murpy (1990) dalam Ricard (2002) mengatakan kinerja ialah suatu perilaku yang berhubungan dengan organisasi atau lingkungan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu organisasi. Sopiah (2008) mengemukakan lingkungan dapat mempengaruhi kinerja seorang. Keadaan lingkungan yang aman, contohnya seperti teman kerja yang

baik, dukungan dari atasan, saran dan prasarana yang memadai dan menciptakan ketentraman tersendiri dan menggerakkan kinerja yang baik.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2010) yaitu :

1. *Personal Factors*, diberitahu oleh tingkat kedisiplinan, yang mempunyai kompetensi, motivasi dan kewajiban seseorang.
2. *Leadership factors*, ditetapkan oleh dorongan yang berkualitas, bimbingan serta dukungan yang dilaksanakan oleh team leader dan manajer.
3. *Team factors*, diberitahu oleh Dukungan yang berkualitas kemudian dikasih oleh teman kerja.
4. *System factors* diadakannya sistem kerja yang baik, dan juga fasilitas yang layak oleh perusahaan.
5. *Contextual/ situational factors*, tingkat tekanan yang semakin tinggi dan juga berubahnya lingkungan eksternal dan internal.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengontrol dan merencanakan pengelolaan dalam proses pekerjaan sehingga dapat digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hani Handoko (2002) penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai proses menilai kinerja seorang individu di masa yang lalu dan juga memprediksi kinerja di masa akan datang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kemudian menurut John Miner (dalam

Sudarmonto (2009) menyampaikan empat indikator yang dipergunakan dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas ialah berkaitan dengan seberapa baik hal itu memenuhi tujuan yang diharapkan darinya, baik dari segi tampilan atau fungsi.
2. Kuantitas, ialah seberapa banyak jumlah pekerjaan yang memiliki hasil yang baik.
3. Memanajemen waktu dalam melakukan pekerjaan, dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, dan keterlambatan masuk kerja, dan juga waktu yang harus efektif dalam melakukan pekerjaan.
4. Harus memiliki jiwa sosial yang tinggi untuk melakukan kerja sama, yang tujuannya untuk mencapai kinerja yang baik di dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) bahwa terdapat 5 indikator penilaian dalam mengukur serta menimbang kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu Jumlah dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan
2. Pengetahuan kerja adalah pengetahuan tentang tugas-tugas yang akan mempengaruhi jumlah pekerjaan yang akan diselesaikan.
3. Inisiatif, adalah. Tingkat inisiatif yang dimiliki seseorang saat melakukan pekerjaan
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dari Adi Darma Nurdya (2018) yang Penelitiannya berjudul tentang Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada goro Assalam Hypermarket di Surakarta). Menghasilkan kesimpulan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nurul Annisa, Riri Mayliza (2019) Penelitiannya berjudul tentang Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap kinerja Karyawan biro *quality assurance* PT Semen Padang. Nurmalia Ariarning dan Tri Wulida Afrianty (2017) Penelitiannya berjudul tentang *Pengaruh Perceived Organizational Support* dan *employee engagement* Terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). Heti Nur Isnaini (2017) Penelitiannya berjudul tentang Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Yogyakarta. Novia Zahra, Siti Norasyikin Binti Abdul Hamid, Shamsul Huda Binti Abdul Ranib, Bidayatul Akmal Binti Mustafa Kamil (2016) Penelitiannya berjudul tentang *The Relationship Between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and job Performance*.

Penelitian terdahulu menurut Pramono Hari Adi and Wiwiek Rabiatul Adawiyah (2018) penelitiannya berjudul tentang *The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance*. Achmad Sani and Vivin Maharani Ekowati (2019) penelitiannya berjudul tentang *Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance*. Kasih Haryo Basuki (2015) penelitiannya berjudul tentang Pengaruh kecerdasan spiritual dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar Matematika.

Md. Aftab Anwar, Aahad M. Osman Gani, Muhammad Sabbir Rahman (2018) penelitiannya berjudul tentang *Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence*. Irfan Sabir, Imran Ali, Asad ur Rehman, Farooq Nawaz (2020) penelitiannya berjudul tentang *Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia*.



Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Adi Darma Nurdyaya, (2018).	Pengaruh Religiusitas dan Spritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta).	Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwasannya Religiusitas dan Spritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.	Dalam Penelitian ini memiliki persamaan yaitu Religiusitas dan kecerdasan Spritualitas sebagai variable Independent Dan Kinerja sebagai Variabel dependen.	Salah satu perbedaan dari penelitian ini adalah subjek penelitian sebelumnya (studi di Hypermarket Goro Assalam di Surabaya).
2	Nurul Annisa, Riri Mayliza, (2019).	Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap kinerja Karyawan biro quality assurance PT Semen Padang.	Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa Kinerja karyawan meningkat ketika ada tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi.	Penelitian ini memiliki persamaan dari Variabel Independen sebagai (Kecerdasan Spritual) dan kinerja sebagai variable Dependen.	Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu objek penelitian terdahulu objek yang diteliti pada PT Semen Padang.
3	Nurmalia Ariarning dan Tri Wulida Afrianty, (2017).	<i>Pengaruh Perceived Organizational Support dan employee engagement Terhadap Kinerja karyawan sebagai variable Intervening.</i> (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun).	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>employee engagement</i> , dan <i>employee engagement</i> dipengaruhi oleh Perceived <i>Organizational Support (POS)</i> . Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara POS dengan <i>employee engagement</i> , dan terdapat hubungan	Penelitian ini memiliki persamaan yaitu <i>Perceived Organizational Support</i> sebagai variable Independen dan kinerja sebagai variable Dependen.	Penelitian ini memiliki perbedaan judul penelitian Yaitu di judul Penelitian ini menggunakan judul <i>employee engagement</i> sebagai Variabel Intervening dan juga memiliki perbedaan objek, di penelitian ini objeknya ialah (studi Pada karyawan Pt. Pos Indonesia Kota Madiun).

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			<p>positif antara <i>employee engagement</i> dengan kinerja karyawan. Di Pos Indonesia Kota Madiun, <i>employee engagement</i> merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa mendukung organisasi tersebut.</p>		
4	Heti Nur Isnaini, (2017).	<p>Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Yogyakarta.</p>	<p>Work Family Conflict berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Keyakinan agama memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan dengan komitmen organisasi, sedangkan keyakinan agama memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.</p>	<p>Penelitian ini memiliki persamaan yaitu Religiusitas sebagai variabel Independen dan Kinerja karyawan sebagai variable Dependen.</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu Objek penelitian Terdahulu (studi pada bank Syariah di Yogyakarta).</p>
5	<p>Novia zahra, Siti Norasyikin Binti Abdul Hamid, Shamsul Huda Binti Abdul Ranib, bidayatul Akmal Binti Mustafa Kamil, (2016),</p>	<p><i>The Relationship Between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and job Performance.</i></p>	<p>Menurut hasil studi yang dilakukan ada hubungan yang signifikan antara keyakinan Religiusitas Islam dan prestasi kerja.</p>	<p>Penelitian ini memiliki persamaan yaitu Religiusitas sebagai variable independent dan kinerja sebagai Variabel Dependen.</p>	<p>Penelitian ini Memiliki Perbedaan yaitu Objek penelitian terdahulu pada karyawan Islamic higher Education Malaysia Utara.</p>
6	<p>Pramono Hari Adi and Wiwiek Rabiatul</p>	<p><i>The impact of religiosity, environmental</i></p>	<p>Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwasanya terhapat</p>	<p>Penelitian ini memiliki persamaan yaitu religiusitas sebagai</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu objek penelitian terdahulu</p>

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Adawiyah, (2018).	<i>marketing orientation and practices on performance.</i>	hubungan positif dengan pemasaran lingkungan, kinerja operasional dan ekonomi.	variable Independent.	pada Kasus pengusaha muslim di Indonesia.
7	Achmad Sani and Vivin Maharani Ekowati, (2019).	<i>Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performanc.</i>	Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa spiritualitas Islam tidak berpengaruh langsung terhadap OCBIP, spiritualitas tempat kerja, dan komitmen organisasi, dan sebagai variabel moderasi, Islamic Perspectives of Organizational Citizenship Behavior (OCBIP) berpengaruh terhadap kinerja. Pandangan Islam yang lebih tinggi tentang perilaku kewargaan organisasi (OCBIP) akan menyebabkan kinerja penerimaan yang lebih baik, sebaliknya, pandangan Islam yang lebih rendah tentang perilaku kewargaan organisasi (OCBIP) akan menyebabkan kinerja yang lebih buruk.	Penelitian memiliki persamaan persamaan yaitu spiritualitas sebagai variable indemenden dan kinerja kariawan sebagai variable Dependent.	Salah satu perbedaan dari penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel moderator untuk dampak spiritualitas Islam pada OCB IP. dan OCBIP mempengaruhi prestasi kerja.
8	Kasih Haryo Basuki, (2015).	Pengaruh kecerdasan spiritual dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar Matematika.	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan Spritual dan motivasi belajar berpengaruh terhadap prestasi belajar matematika,	Penelitian ini memiliki persamaan yaitu Religiusitas dan Kecerdasan spiritualitas sebagai Variabel Independen.	Salah satu perbedaan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini dirancang untuk menentukan apakah kecerdasan mental dan motivasi siswa berdampak pada prestasi akademik matematika siswa.

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
9	Md. Aftab Anwar, Aahad M. Osman Gani, Muhammad Sabbir Rahman, (2018).	<i>Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence.</i>	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dari seorang muslim perspektif dan kecerdasan emosional. Hubungan yang signifikan secara statistik ditemukan antara empat dimensi kecerdasan spiritual dari perspektif Islam (misalnya kesadaran transendental, makna hidup, kesabaran dan pengampunan) dan kecerdasan emosional.	Penelitian ini memiliki persamaan yaitu Religiusitas dan Kecerdasan spiritualitas sebagai Variabel Independen.	Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu penelitian menunjukkan hubungan kecerdasan spiritual dari seorang muslim perspektif dan kecerdasan emosional.
10	Irfan Sabir, Imran Ali, Asad ur Rehman, Farooq Nawaz (2020).	<i>Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki persamaan yaitu <i>perceived organizational support</i> sebagai variable Independen.	Penelitian ini mengevaluasi pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi informasi (TI) di Pakistan dan Arab Saudi. Dukungan organisasi sangat penting karena memastikan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja dan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang dengan mahir dan efektif.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Permasalahan Religiusitas Terhadap Kinerja karyawan Yang Bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Terkait permasalahan religiusitas terhadap karyawan yang bekerja di Kementerian Agama Kota Padang dilakukan dalam berbagai sisi dalam kehidupan. Kegiatan religiusitas tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan ibadah, akan tetapi juga melakukan aktivitas lain yang salah satunya ketika dalam bekerja.

Religiusitas menciptakan pribadi yang kuat dalam berperilaku, misalnya seperti, disiplin, jujur, dan lain sebagainya. sebab pada hakikatnya agama itu memberikan tentang ajaran-ajaran terhadap moral dan perilaku. Religiusitas memiliki peran yang besar untuk membangkitkan semangat seseorang dalam melakukan aktivitas. Secara teori akan sangat berbeda perilaku kinerja seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dibandingkan dengan yang tidak memiliki dasar keagamaan.

Penelitian terdahulu dari Adi Darma Nurdaya (2018) yang berjudul tentang Pengaruh Religiusitas dan Spritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam *Hypermarket* di Surakarta) menghasilkan kesimpulan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HI : terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kota Padang.

2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Dalam dunia pekerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spritual. Para pekerja mendapatkan nilai kehidupan tidak hanya dirumah saja, akan tetapi karyawan juga mencari setiap arti kehidupan yang berasal dari lingkungan pekerjaanya. Karyawan dapat memberi arti pada kehidupanya dan membawa spritual kedalam lingkungan pekerjaan maka dari itu akan menjadikan karyawan kantor Kementerian Agama Kota Padang menjadi Karyawan yang lebih baik dibandingkan Karyawan yang memiliki perilaku pekerjaan tanpa memiliki kecerdasan spritual.

Dengan adanya kecerdasan spritual di dalam diri seseorang bisa menjadi individu merasa tenang dalam menjalani kehidupan sosial, termasuk dalam perilaku melakukan suatu pekerjaan, sebab karyawan merasa pekerjaan yang di lakukannya ialah termasuk suatu amalan ibadah untuk mendekatkan diri kepada yang maha kuasa. Individu yang memiliki kecerdasan spritual yang baik akan memberi arti yang begitu dalam terhadap ibadah disetiap pekerjaan yang dilaksanakannya dan akan berdampak baik terhadap perilaku kinerjanya ketika dalam berkerja.

Penelitian terdahulu menurut Nurul Annisa, Riri Mayliza (2019) penelitiannya berjudul tentang Pengaruh Kecerdasan spritual terhadap kinerja Karyawan biro *quality assurance* PT Semen Padang.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spritual secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut dapat ditemukan hipotesis kedua untuk penelitian ini yaitu:

H2 : Terdapat Pengaruh secara positif dan signifikan dari Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

2.6.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang

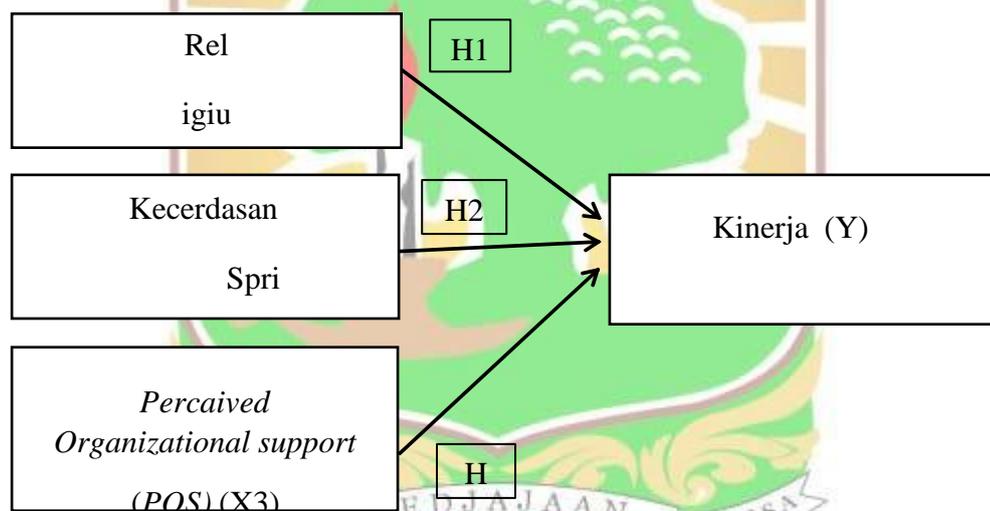
Menurut Ariani dan Afrianty (2017) mengatakan *Perceived Organizational Support (POS)* adalah persepsi karyawan tentang seberapa jauh perusahaan memberikan kepercayaan dan kontribusi terhadap karyawan di dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mengoptimalkan dukungannya kepada karyawan, sehingga bisa mempunyai persepsi, bahwasanya perusahaan dapat menghargai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan menganggap dukungan di dalam suatu perusahaan yang diterima besar, maka persepsi yang baik akan timbul sehingga berdampak dalam hasil pekerjaan. Menurut fitria et al (2018) mengatakan *Perceived Organizational Support (POS)* mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkatan kinerja karyawan, maksudnya yaitu makin tinggi tingkatan *Perceived Organizational Support (POS)*, yang dimilikinya, maka hasil kemampuan kinerja karyawan semakin baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmalia Ariarning dan Tri Wulida Afrianty (2017) menyatakan Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *employee engagement* Terhadap Kinerja karyawan

sebagai variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun).

H3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Kinerja Karyawan kantor Kementerian Agama Kota Padang

2.7 Kerangka Pemikiran

Maka secara sederhana kerangka pemikiran ini dapat di jelaskan di dalam penelitiannya yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H1 : Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

H2 : Kecerdasan Spritual Perpengaruh Terhadap kinerja karyawan

H3 : *Perceived Organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan tujuannya, bentuk penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk memahami hubungan akibat serta pengaruh antar variabel dalam penelitian Bougie & Sekaran (2016). Adapun faktor atau variabel yang diuji terhadap penelitian ini adalah pengaruh religiusitas, kecerdasan spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja Karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang. Jenis investigasi di dalam penelitian ini adalah studi korelasional untuk mengetahui keterkaitan antara variabel religiusitas, kecerdasan spiritual, *Perceived Organizational Support (POS)* dan kinerja Karyawan, tanpa memperhatikan sebab atau akibat yang mempengaruhi hubungan antar variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan horizon waktu *one shot (cross section)* yang mana peneliti hanya sekali mengumpulkan data untuk penelitian tanpa adanya survey ataupun pengumpulan data kembali kepada objek yang diteliti. Yang menjadi unit analisis yang terdapat di dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kota Padang, yang mana penelitian ini melihat pengaruh religiusitas, kecerdasan spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja Karyawan di Kementrian Agama Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode analisis data secara kuantitatif.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik yang diidentifikasi oleh peneliti, dan kemudian dicari kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kementerian Agama Kota Padang.

3.2.2 Sampel

Arikunto (2006) menjelaskan ketentuan mengenai ukuran sampel, yang mana jika penelitian memiliki subjek kurang dari seratus maka sebaiknya digunakan keseluruhannya sebagai sample, namun jika jumlahnya besar (berlebih dari seratus) maka dapat digunakan 10% atau 20% hingga 25%.

Sedangkan menurut Roscoe (1975) dalam Bougie & Sekaran (2016), penentuan ukuran sampel yaitu: pertama, ukuran sampel yang bagus ialah tidak cukup dari 500 dan berlebih dari tiga puluh elemen; kedua, sebaiknya ukuran sampel minimal 30 untuk tiap kategori jika sampel dibagi ke dalam sub-sampel; ketiga, sebaiknya ukuran sampel beberapa kali (minimal sepuluh kali) dari total variable yang akan diuji pada penelitian multivariat (termasuk analisis regresi berganda); dan terakhir, sebaiknya ukuran sampel mulai dari 10 hingga 20 elemen pada penelitian eksperimen sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat.

Penelitian ini mempunyai empat variabel. Mengacu pada prosedur yang dikemukakan Roscoe (1975) maka ukuran sampel dari penelitian ini adalah 55

sampel. Yang menjadi sampel didalam penelitian ini ialah karyawan kantor Kementrian Agama Kota Padang.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran (2006) yang dimaksud teknik pengambilan sampel merupakan proses memutuskan beberapa materi dari populasi. Peneliti ini menggunakan metode *non-probability sampling* karena besarnya kesempatan berbeda bagi tiap-tiap anggota populasi untuk ditentukan menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh.

Teknik sampling jenuh ialah Teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, jadi jumlah sample yang digunakan penelitian ini yaitu 55 karyawan Kementrian Agama Kota Padang.

3.2.4 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses mengidentifikasi suatu objek dengan membedakannya dari latar belakang empirisnya. Menurut Sekaran (2003) definisi operasional variabel adalah suatu konsep dengan melihat dimensi dan kemudian ditransformasikan menjadi faktor-faktor yang dapat diamati dan diukur untuk mengembangkan indeks yang terukur. Dalam penelitian ini operasional mengacu pada variabel-variabel pengukuran dan item-item dari tiap-tiap variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel utama yaitu Variabel Dependen dan variabel Independent.

a. Variabel Dependen

Menurut Sekaran (2016) variabel ini menjadi minat utama pada penelitian ini, karena peneliti bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan apakah variable independent secara positif/negatif mempengaruhi variable dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan.

b. Variabel Independen

Menurut Sekaran (2016) Variabel independent ialah variabel yang sama sekali tidak dipengaruhi oleh variabel apapun tetapi variabel yang akan mempengaruhi variabel dependen dalam kerangka penelitian. Variabel Independen / variabel bebas dalam penelitian ini ialah Religiusitas, kecerdasan Spritual dan *Perceived Organizational Support (POS)*.

Tabel 3. 1 Tabel Definisi Operational Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	Peneliti
1	Religiusitas	Menurut Glock dan Stark (1994) mendefenisikan Religiusitas sebagai kepercayaan ajaran agama tertentu dan akan berdampak dalam kehidupan masyarakat.	1. keyakinan 2. Praktek agama 3. pengalaman 4. pengetahuan agama 5. pengamalan	Likert (1-5)	Menurut Glock dan Stark (1994)
2	Kecerdasan Spiritual	Menurut Zohar dan Marshall (2007)	1.Kemampuan diri dalam bersikap aktif serta adaptif secara spontan.	Likert (1-5)	Menurut Zohar dan Marshall (2007)

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	Peneliti
		<p>mengemukakan bahwasanya kecerdasan spiritual menguatkan seorang untuk mengenal nilai-nilai pada dirinya sendiri dan orang lain. Zohar dan Marshall (2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan yang memuaskan dan mengatasi masalah makna dan nilai, yaitu kecerdasan yang memperoleh perilaku dan kehidupan dalam konteks arti yang lebih luas</p>	<p>2. Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi. 3. Memiliki rasa tanggung jawab dan moral yang baik. 4. Kesanggupan untuk menghadapi dan memanfaatkan tekanan. 5. Kualitas hidup berdasarkan nilai-nilai yang baik</p>		
3	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<p>Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) Perceived Organizational Support (POS) adalah tanggapan seorang karyawan atau pekerja terhadap perusahaan terkait sampai dimana perusahaan menghargai</p>	<p>a. Organization menghargai kontribusi dari karyawan. b. Organization menghargai setiap upaya ekstra atau usaha yang dilakukan oleh karyawan. c. Organization selalu memperhatikan semua keluhan dari karyawan. d. Organization memperhatikan kesejahteraan karyawan.</p>	Likert (1-5)	Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002)

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	Peneliti
		<p>kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.</p>	<p>e. Organization memberikan pemberitahuan terhadap karyawan jika tidak melaksanakan tugas dengan baik.</p> <p>f. Organization peduli terhadap kepuasan keseluruhan karyawan mereka.</p> <p>g. Organization memperhatikan setiap karyawannya.</p> <p>h. Organization bangga dengan pencapaian atau keberhasilan Karyawan dalam melakukan pekerjaan).</p>		
4	Kinerja	<p>Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja, yaitu Jumlah dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan 2. Pengetahuan kerja adalah pengetahuan tentang tugas-tugas yang akan mempengaruhi jumlah pekerjaan yang akan diselesaikan. 3. Inisiatif, adalah. Tingkat inisiatif yang dimiliki seseorang saat melakukan pekerjaan 4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan. 5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran 	Likert (1-5)	Menurut Sutrisno (2016)

3.3 Sumber data

Sumber data yang digunakan oleh Penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer ini yaitu data mentah yang diperoleh langsung oleh peneliti dari responden secara individu selama berlangsungnya penelitian. Peneliti memperoleh data primer melalui penyebaran kuisisioner yang disebar kepada responden yang menjadi sampel penelitian, sehingga yang menjadi sumber data primer penelitian ini adalah jawaban kuisisioner yang disebar kepada karyawan kantor Kementerian Agama Kota Padang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuisisioner atau angket berupa serangkaian daftar pertanyaan yang tertulis yang mana sebelumnya telah dirumuskan dan kemudian dijawab oleh responden. Pengumpulan data dilakukan kurang lebih selama satu bulan, terdapat dua cara pengumpulan data, yaitu peneliti memberikan kuisisioner kepada responden secara langsung dan peneliti meminta tolong kepada responden untuk ikut menyebarkan kuisisioner kepada kenalan responden.

Kuisisioner pada penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan tertutup yang mana responden akan diminta untuk memilih diantara alternatif pilihan yang sebelumnya telah disediakan peneliti di dalam kuisisioner. Pada bagian awal kuisisioner, peneliti meminta data diri responden.

3.5 Skala Penilaian Alat Ukur

Alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert yang terdiri dari angka 1 sampai dengan angka 5 dengan keterangan yaitu:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

3.6 Metode Analisis data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Aplikasi smart digunakan karena metode SEM yang bersifat dimensional lebih akurat diteliti. Aplikasi Smart PLS juga mempunyai kemampuan dalam mengelola data walaupun sampel yang diteliti relatif sedikit.

3.7 Pengujian Metode SEM pada Smart PLS

Pengujian Metode SEM pada Smart PLS terdiri dari atas uji validitas, uji reliabilitas, uji model struktural dan pengujian hipotesis.

3.7.1 Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengukur kualitas instrumen yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan beberapa instrumen yang difenisikan dalam suatu ukuran. Suatu dokumen sudah dikatakan valid, jika instrumen itu sendiri dapat

mengukur serta mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Adapun instrumen yang dapat diuji dan di evaluasi yaitu sebagai berikut:

1. *Convergent validity*

Tujuan dari *Convergent validity* adalah untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Suatu indikator dianggap memiliki tingkat validitas dari 0,70. Untuk penelitian tahap awal yang masih dalam tahap pengembangan, indikator yang memiliki outner loading 0,50 sampai 0,60 masih bisa diterima (Ghozali, 2012).

2. *Discriminant Validity*

Nilai dari *Discriminant Validity* diukur dengan memperhatikan nilai *cross loading* dan *Average Extracted (AVE)*. Jika nilai korelasi konstruk atau konsep yang dapat di ukur dengan item pengukuran lebih besar dari pada nilai korelasi dengan konstruk lainnya, yang nantinya menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya sehingga dapat diartikan *Discriminant Validity* nya tinggi. Sedangkan untuk nilai *average variance ectracted (AVE)* akan memenuhi syarat *Discriminant Validity* apabila bernilai sama atau lebih besar dari 0,5.

3.7.2 Uji Reliabilitas

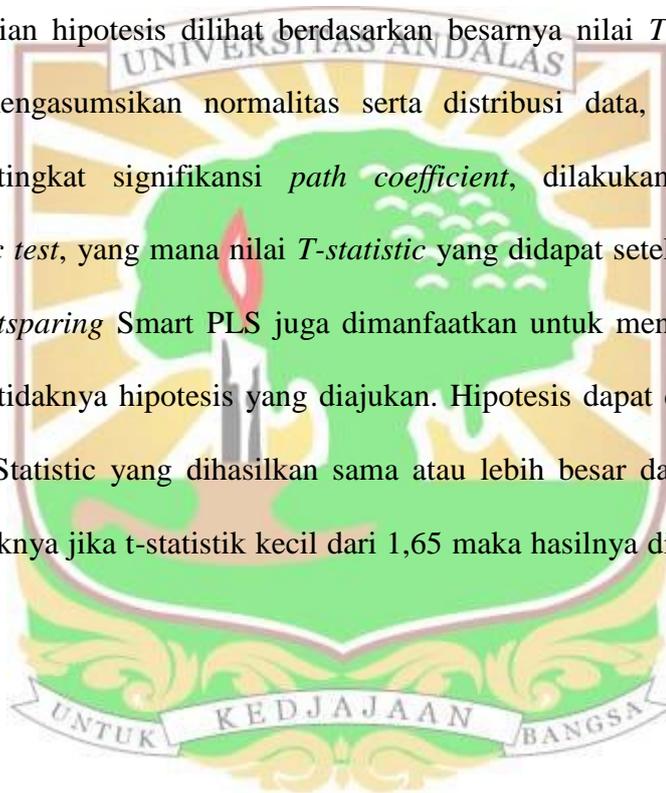
Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau tidaknya kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *composite realibility* dari indikator yang mengukur konstruk. Kemudian hasil *composite realibility* tersebut akan menunjukkan nilai yang bagus jika memiliki nilai diatas dari 0,6 Untari (2014).

3.7.3 Model Struktural

Dengan melihat nilai *R-square*, maka dapat dilakukan pengukuran pada model struktural untuk setiap variabel dependennya. Perubahan pada *R-Square* dimanfaatkan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta mengukur pengaruh yang substansif dari variabel tersebut.

3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilihat berdasarkan besarnya nilai *T-statistic*. Smart PLS tidak mengasumsikan normalitas serta distribusi data, sehingga untuk menentukan tingkat signifikansi *path coefficient*, dilakukan menggunakan *nonparametric test*, yang mana nilai *T-statistic* yang didapat setelah menjalankan algoritma *bootstrapping* Smart PLS juga dimanfaatkan untuk menentukan apakah diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Hipotesis dapat diterima apabila nilai dari *T-Statistic* yang dihasilkan sama atau lebih besar dari 1,65 Ghazali (2005). Sebaliknya jika *t-statistik* kecil dari 1,65 maka hasilnya ditolak, Hair et al (2010).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Data dalam penelitian ini bersifat primer dan dapat disebarkan secara langsung melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait Pengaruh Religiusitas, kecerdasan spiritual, dan *perceived organization support (POS)* terhadap Kinerja karyawan. Pernyataan-pernyataan ini memiliki alternatif jawaban yang diukur dengan skala Likert. Untuk menganalisis tanggapan responden terhadap pernyataan dengan alternatif jawaban, dan tanggapan terhadap pernyataan dengan alternatif jawaban, digunakan software Smart PLS untuk mengolah data.

Tahap pertama dalam melakukan analisis, yaitu analisis deskriptif untuk melihat gambaran Umum mengenai jawaban. Tahap berikutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang hendak digunakan. Kemudian setelah itu menguji hubungan antara variabel independent (besas) dengan variabel dependent (terikat). Sedangkan tahap terakhir ialah menguji hipotesis penelitian.

4.2 Analisis Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden dari penelitian ini adalah karyawan kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Analisis Pengembalian Kuesionernya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kuesioner yang dibagikan	55	100 %
2	Kuisisioner yang dikembalikan	55	100 %
3	Kuisisioner yang diolah	55	100 %
	Total kuisisioner yang dikembalikan dan dapat diolah	55	100 %

Sumber : data Primer yang diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diperoleh informasi dari 55 kuisisioner yang disebar tidak ada Kuisisioner yang tidak Kembali. Sehingga untuk tingkat pengembalian kuisisioner yang disebar yaitu 100%. Untuk kuisisioner berjumlah 55 sampel ini sudah terpenuhi sesuai dengan target jumlah sampel penelitian, jumlah tersebut ditentukan berpedoman dari hasil penghitungan sampel Isaac dan Michael (1981). Sehingga setelah tercukupi sebanyak 55 kuisisioner yang diterima, maka penyebaran kuisisioner dihentikan dan selanjutnya dilakukan pengolahan data.

4.3 Gambaran Umum Identitas Responden

Gambaran umum identitas responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Gambaran umum identitas responden yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 55 kuisisioner yang disebar, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki- laki	21	38%
2	Perempuan	34	62%
	Total	55	100%

Sumber : data Primer Yang diolah, 2022

Pada tabel tersebut diperoleh informasi bahwasanya jumlah responden berdasarkan kriteria jenis kelamin yang paling banyak didominasi oleh Perempuan sebanyak 34 orang dengan persentase 62%. kemudian, untuk jumlah jenis kelamin Laki-laki lebih sedikit yaitu hanya berjumlah 21 orang dengan persentase 38%.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 tahun	1	2%
2	20- 29 tahun	7	13%
3	30-39 tahun	13	24%
4	40-49 tahun	25	45%
5	> 50 tahun	9	16%
	Total	55	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwasannya hasil pengelompokan responden menurut usia menunjukkan terdapat 1 orang berusia <20 tahun dengan nilai persentase 2%. Kemudian untuk rentang usia 20-29 tahun berjumlah 7 orang dengan nilai persentase 13%, setelah itu untuk rentang usia 40-49 tahun berjumlah 25 orang dengan nilai persentase 45%, kemudian untuk rentang usia >50 tahun berjumlah 9 orang dengan nilai persentase 16%.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	4	7%
2	1-3 tahun	7	13%
3	3-5 tahun	5	9%
4	5-10 tahun	16	29%
5	> 10 tahun	23	42%
	Total	55	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwasanya hasil pengelompokan responden menurut rentang lama bekerja, didapatkan bahwa terdapat 4 orang yang bekerja kurang dari 1 tahun dengan nilai persentase 7%, kemudian untuk rentang lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 7 orang dengan nilai persentase 13%, dan untuk responden yang bekerja 3-5 tahun berjumlah 16 orang dengan nilai persentase 29%, kemudian untuk responden yang berusia >10 tahun berjumlah 23 orang dengan nilai persentase 42%

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	5	9%
2	Diploma	7	13%
3	S1	37	67%
4	S2	6	11%
5	S3	0	0%

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
	Total	55	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari hasil pengelompokan responden didapatkan jumlah responden yang menempuh pendidikan SLTA berjumlah 5 orang dengan nilai persentase 9%, sedangkan untuk responden yang menempuh pendidikan Diploma berjumlah 7 orang dengan nilai persentase 7%, dan untuk responden yang menempuh jenjang pendidikan S1 berjumlah sebanyak 37 orang dengan nilai persentase 67%, kemudian untuk jenjang Pendidikan S3 tidak ada dengan nilai persentase 0%.

4.4 Analisis Deskriptif Penelitian

4.4.1 Deskriptif Variabel Religiusitas

Tabel dibawah ini menunjukkan jawaban responden mengenai variabel Religiusitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Religiusitas

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
Keyakinan								
1.	Saya yakin bahwa Allah mempunyai sikap rahman dan rahim, tetapi Allah akan tetap memberi azab bagi orang yang menyekutukannya	0	1	0	3	51	55	4,89
2.	saya belum pernah melihat malaikat, tetapi saya yakin malaikat itu ada	0	1	0	3	51	55	4,89

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
	dan mencatat setiap perbuatan yang saya lakukan							
Praktek Agama								
3.	Saya melaksanakan shalat diawal waktu walaupun sedang bekerja.	0	0	3	24	28	55	4,45
4.	saya Tetap melaksanakan shalat meskipun sedang jam kerja	0	1	0	10	44	55	4,76
5.	Sebelum bekerja, saya berdoa terlebih dahulu	0	1	4	6	44	55	4,69
Pengetahuan								
6.	Alquran dan sunah adalah pedoman hidup bagi umat islam	0	1	0	0	54	55	4,94
7.	Saya sering membaca buku keagamaan untuk menambah pengetahuan keagamaan saya.	0	0	3	28	24	55	4,38
Pengalaman								
8.	Saya sangat takut berdosa dan menyesal ketika secara sengaja meninggalkan shalat pada saat bekerja.	0	1	3	5	46	55	4,74
9.	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan shalat.	0	1	0	0	54	55	4,94

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
Pengamalan								
10.	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan saya dalam pekerjaannya saya segera membantunya.	0	0	0	27	28	55	4,50
11.	Saat sedang bekerja, hati saya selalu mengingat Allah SWT.	1	0	0	25	29	55	4,47
Total								51,65
Rata-rata								4,69

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban 55 responden terhadap 11 pernyataan mengenai variabel religiusitas dengan hasil skor rata-rata 4,69. Untuk nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 6 dan 9 dengan nilai rata-rata sebesar 4,94. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan nilai rata-rata sebesar 4,38.

4.4.2 Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

Tabel dibawah ini menunjukkan jawaban responden mengenai variabel kecerdasan spiritual yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya selalu jujur dalam bekerja.	0	0	0	23	32	55	4,58

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
2.	Saya bersikap fleksibel dalam bekerja	0	0	4	27	24	55	4,36
3.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0	0	0	17	38	55	4,69
4.	Saya memiliki kemampuan untuk Menghadapi tekanan dan penderitaan dalam bekerja	1	2	6	25	21	55	4,15
5.	Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik	0	3	1	31	20	55	4,24
Jumlah								22,02
Rata-rata								4,40

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban 55 responden terhadap 5 pernyataan mengenai Kecerdasan Spiritual dengan hasil skor rata-rata 4,40. Untuk nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 3 dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 4,69. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,15.

4.4.3 Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support (POS)*

Tabel dibawah ini menunjukkan jawaban responden mengenai variabel *Perceived Organizational Support (POS)* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support (POS)*

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Organisasi menghargai kontribusi yang diberikan karyawan	0	1	2	30	22	55	4,33
2.	Organisasi menghargai setiap usaha yang telah dilakukan karyawan	0	1	3	31	20	55	4,27
3.	Organisasi selalu menunjukkan perhatian terhadap keluhan dari karyawan	0	0	21	11	23	55	4,04
4.	Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan	0	0	19	16	20	55	4,02
5.	Organisasi memberikan pemberitahuan terhadap karyawan apabila melakukan tugas dengan baik	0	0	16	20	19	55	4,05
6.	Organisasi peduli terhadap kepuasan karyawan	0	4	15	13	23	55	4
7.	Organisasi menunjukkan perhatian terhadap karyawan	0	0	20	12	23	55	4,05

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
8.	Organisasi bangga atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan	0	0	6	23	26	55	4,36
Jumlah								33,12
Rata-Rata								4,14

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban 55 responden terhadap 8 pernyataan mengenai variabel *Perceived Organizational Support (POS)* dengan skor rata-rata 4,14. Untuk nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 8 dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 4,36. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan nilai rata-rata sebesar 4.

4.4.4 Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel dibawah ini menunjukkan jawaban responden terkait variable kinerja:

Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya membuat jadwal kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas.	0	0	15	21	19	55	4,07
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	1	24	30	55	4,53

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
3.	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja	0	0	4	27	24	55	4,36
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar bisa mengerjakan pekerjaan berikutnya.	0	0	0	31	24	55	4,44
5.	Saya menentukan batas waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.	0	3	1	28	23	55	4,29
Jumlah								21,69
Rata-Rata								4,34

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwasanya rata-rata jawaban 55 responden terhadap 8 pernyataan mengenai variabel kinerja dengan skor rata-rata 4,34. Untuk nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 4,53. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,07

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini diuji menggunakan program Smart PLS 4 menggunakan metode *structural equation modeling (SEM)* yang meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian model struktural, dan pengujian hipotesis. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

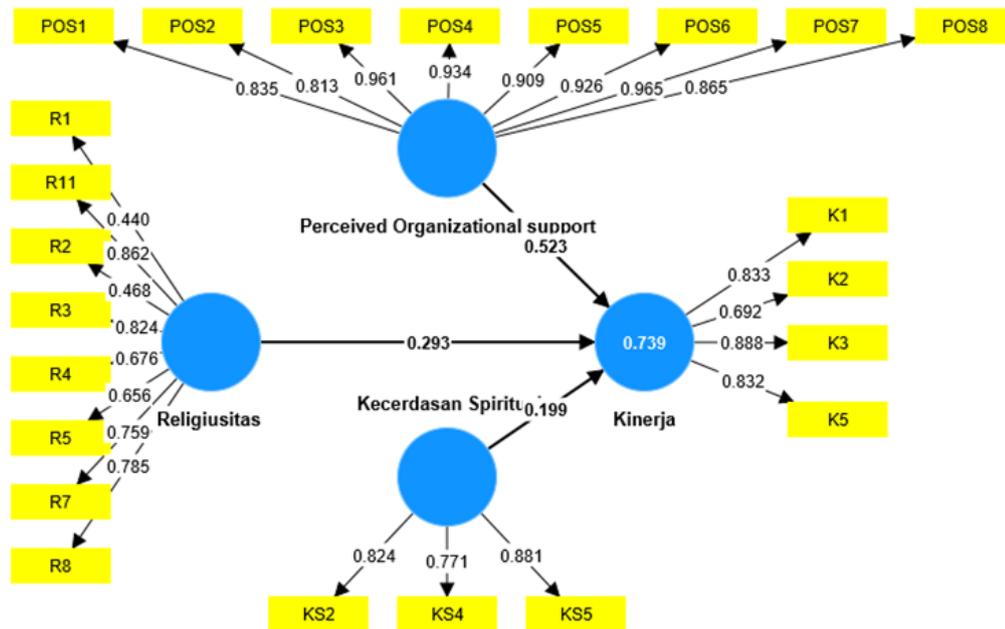
4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrumen yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan beberapa instrumen yang didefinisikan dalam suatu ukuran. Suatu instrumen sudah dikatakan valid, jika instrumen itu sendiri mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat.

Cara yang digunakan peneliti di bidang SEM yaitu mengukur dengan cara melakukan pengujian secara bertahap dari *second order* ke *first order*. Instrumen dapat diuji dan dievaluasi berdasarkan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Kemudian *convergent validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading*, sementara *discriminant validity* dinilai berdasarkan nilai *cross loading* dan nilai AVE.

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing indikator dengan variabel latennya. Indikator dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila nilai dari *outer loading*-nya lebih besar dari 0,7. Akan tetapi pada penelitian tahapan awal nilai *outer loading* 0,5 pada indikator masih dapat diterima dan nilai AVE bernilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2012). Pada penelitian ini menggunakan nilai *outer loading* 0,5, sehingga indikator yang memiliki nilai besar dari 0,5 dikatakan valid. Dan untuk indikator yang memiliki nilai *outer loading* kecil dari 0,5 akan dibuang dan akan dilakukan penghitungan kembali. Berikut adalah gambar yang menunjukkan model awal dari penelitian:



Gambar 4. 1 *Model Outer Loading sebelum di Drop*

Pada gambar 4.1 dapat dilihat ada 2 indikator dengan nilai outer loading dibawah 0,5. Karena standar yang dipakai adalah 0,5 maka apabila terdapat korelasi nilai outer loading kecil dari 0,5 maka indikator tersebut harus dihapus. Berikut nilai pada gambar dipindahkan ke dalam bentuk tabel, serta memperlihatkan nilai *outer loading* yang kurang dari 0,5 harus dihapus karena dianggap tidak valid dan indikator dianggap tidak mampu untuk mengukur variabel.

Berikut ditampilkan nilai outer loading dalam bentuk tabel yang terdapat pada model konstruk awal sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil *Outer Loading* Awal

	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational support</i>	Religiusitas
K1		0,833		
K2		0,692		
K3		0,888		
K5		0,832		
KS2	0,824			

	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	Perceived Organizational support	Religiusitas
KS4	0,771			
KS5	0,881			
POS1			0,835	
POS2			0,813	
POS3			0,961	
POS4			0,934	
POS5			0,909	
POS6			0,926	
POS7			0,965	
POS8			0,865	
R1				0,440
R11				0,862
R2				0,468
R3				0,824
R4				0,676
R5				0,656
R7				0,759
R8				0,785

sumber: Output Smart PLS 4 2022

Dari tabel 4.10 dapat kita lihat outer loading dari masing-masing variabel dan Indikator Pada tabel di atas terlihat ada 2 indikator yang memiliki nilai *outer loading* dibawah 0,5, yaitu nilai *outer loading* pada variabel religiusitas, indikator R1 sebesar 0,440 dan indikator R2 sebesar 0,468 dianggap tidak valid, indikator tersebut akan dihapus dan dilakukan kalkulasi ulang hingga mendapatkan hasil yang maksimal, yaitu diharapkan nilai *outer loading* dari semua indikator berada di atas 0,5. Jika tidak dihapus indikator ini akan mempengaruhi nilai cross loading nantinya.

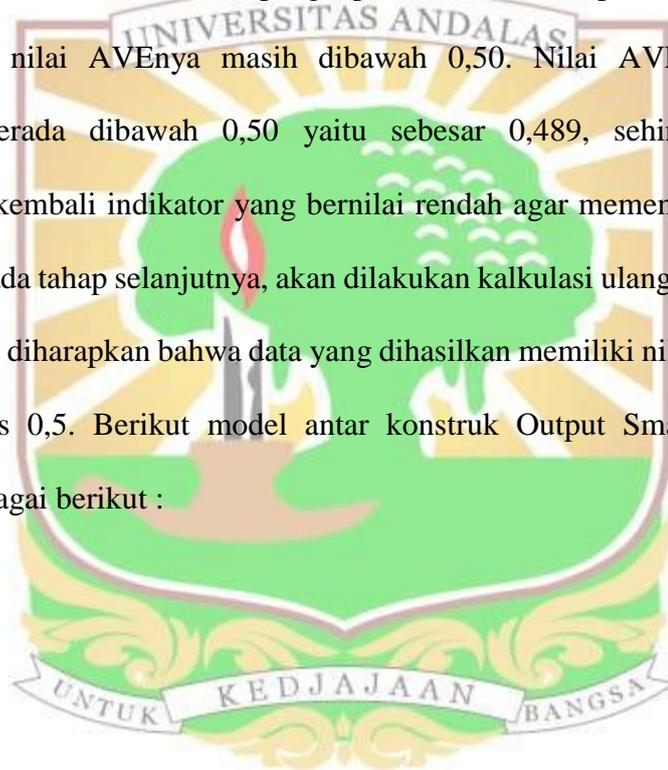
Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Ectracted (AVE) Tahap Awal

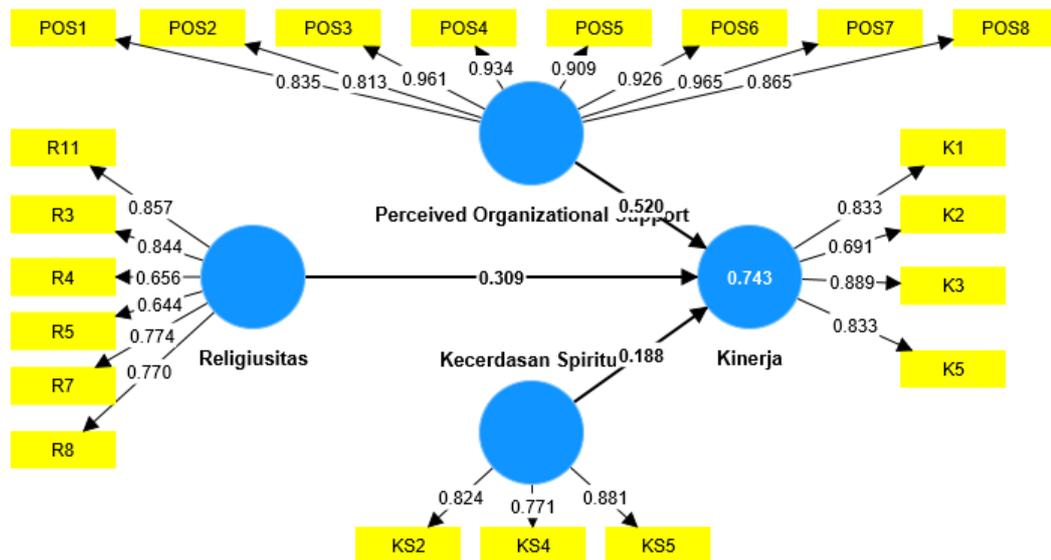
<i>Variabel</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kecerdasan Spiritual	0,683
Kinerja	0,664

<i>Variabel</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Perceived Organizational support	0,814
Religiusitas	0,489

sumber: Output Smart PLS 4 2022

Dari tabel 4.11 diperoleh informasi terkait hasil AVE pada variabel yang ada menunjukkan nilai diatas 0,50, akan tetapi ada juga yang menunjukkan nilai di bawah 0,50. Oleh karena itu, dapat dikatakan masih terdapat indikator yang tidak valid, maka harus dilakukan penghapusan indikator pada variabel yang menunjukkan nilai AVEnya masih dibawah 0,50. Nilai AVE dari variabel religiusitas berada dibawah 0,50 yaitu sebesar 0,489, sehingga dilakukan penghapusan kembali indikator yang bernilai rendah agar memenuhi syarat AVE diatas 0,50. Pada tahap selanjutnya, akan dilakukan kalkulasi ulang terhadap semua indikator yang diharapkan bahwa data yang dihasilkan memiliki nilai *outer loading* berada di atas 0,5. Berikut model antar konstruk Output Smart PLS setelah Perbaikan sebagai berikut :





Gambar 4. 2 Model Outer Loading Setelah di Drop

Setelah peneliti melakukan penghapusan pada indikator R1 dan R2 dalam kuisisioner, selanjutnya peneliti kembali melakukan *PLS calculate* dengan tujuan mendapatkan nilai *outer loading* yang baru. Untuk melihat dengan jelas nilai *outer loading* yang dihasilkan pada kalkulasi kedua, dijabarkan melalui tabel yang berisi nilai dari masing-masing variabel dan indikatornya. Berikut data nilai *outer loading* yang baru dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4. 12 Hasil Outer Loading Akhir

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Religiusitas
K1		0,833		
K2		0,691		
K3		0,889		
K5		0,833		
KS2	0,824			
KS4	0,771			
KS5	0,881			

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Religiusitas
POS1			0,835	
POS2			0,813	
POS3			0,961	
POS4			0,934	
POS5			0,909	
POS6			0,926	
POS7			0,965	
POS8			0,865	
R11				0,857
R3				0,844
R4				0,656
R5				0,644
R7				0,774
R8				0,770

sumber: Output Smart PLS 4 2022

Dari tabel 4.12 didapatkan bahwa nilai setiap indikator sudah memiliki *outer loading* diatas 0,50 Sehingga indikator pada penelitian ini sudah dapat dikatakan valid. Setelah itu dilakukan kembali uji validitas dengan melihat nilai AVE dari variabel yang terdapat dalam penelitian. Tabel berikut memperlihatkan nilai AVE setelah dilakukan pengurangan indikator pada tahap akhir:

Tabel 4. 13 *Nilai Average Variance Ectracted (AVE) Akhir*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kecerdasan Spiritual	0,683
Kinerja	0,664
Perceived Organizational support	0,814
Religiusitas	0,581

sumber: Output Smart PLS 4 2022

Dari data tabel 4.13 dilihat bahwa nilai AVE secara keseluruhan memiliki nilai di atas 0,5, dimana hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan telah memenuhi syarat dan layak untuk dilakukan pengujian lanjutan.

2. Discriminant Validity

Dalam melakukan uji *discriminant validity* bisa dengan memperhatikan nilai *cross loading* dari setiap indikator yang ada pada variabel penelitian. Untuk setiap korelasi variabel dengan indikator jika nilai *cross loading* memiliki nilai lebih besar dari pada nilai korelasi dengan variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih besar dari pada ukuran pada blok lainnya, dan variabel tersebut memiliki tingkat yang tinggi terhadap *discriminant validity*. Berikut disajikan tabel 4.14 mengenai nilai *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Nilai Cross Loading Akhir

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	Perceived Organizational Support	Religiusitas
K1	0,389	0,833	0,685	0,457
K2	0,297	0,691	0,566	0,271
K3	0,727	0,889	0,676	0,590
K5	0,776	0,833	0,605	0,776
KS2	0,824	0,610	0,554	0,590
KS4	0,771	0,396	0,426	0,247
KS5	0,881	0,684	0,499	0,713
POS1	0,486	0,601	0,835	0,329
POS2	0,451	0,587	0,813	0,278
POS3	0,550	0,791	0,961	0,464
POS4	0,579	0,742	0,934	0,437
POS5	0,408	0,669	0,909	0,286
POS6	0,634	0,781	0,926	0,533
POS7	0,581	0,764	0,965	0,459
POS8	0,635	0,609	0,865	0,503
R11	0,428	0,632	0,447	0,857
R3	0,637	0,650	0,484	0,844
R4	0,392	0,290	0,134	0,656
R5	0,227	0,168	-0,077	0,644
R7	0,600	0,563	0,380	0,774

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support</i>	Religiusitas
R8	0,619	0,475	0,362	0,770

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Output dari cross loading menghendaki bahwa nilai korelasi dari setiap indikator dengan variabel latennya, harus lebih tinggi bila dibandingkan dengan korelasi antar indikator lain. Pada tabel 4.14 diatas, dapat dilihat nilai masing-masing indikator pada variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai korelasi antar indikator pada variabel lain. Artinya, hasil dari *cross loading* telah menunjukkan *discriminant validity* yang cukup baik.

Tabel 4. 15 Hasil Fornell-Larcker Criteria

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support</i>	Religiusitas
Kecerdasan Spiritual	0,827			
Kinerja	0,707	0,815		
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,601	0,775	0,902	
Religiusitas	0,671	0,674	0,461	0,762

Sumber: Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Dari tabel 4.15 diperoleh informasi untuk nilai yang terbentuk dari hubungan antara variabel dengan variabel itu sendiri nilainya sudah memenuhi syarat yaitu lebih besar dibandingkan dengan nilai yang terbentuk dari hubungan variabel tersebut dengan variabel lain. Oleh karena itu, berdasarkan hasil dari hasil *Fornell-Larcker Criteria* indikator variabel penelitian ini sudah memenuhi syarat, sehingga indikator variabel tersebut dapat dikatakan valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini berguna untuk melihat tingkat konsistensi dari data kuesioner penelitian. Dalam uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan juga nilai dari *cronbach's alpha*. Variabel yang memiliki nilai 0,70 maka dapat dikatakan variabel tersebut memiliki tingkat realibilitas yang baik, dan untuk nilai dari *cronbach's alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2010). Berikut adalah tabel yang memperlihatkan nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada penelitian ini:

Tabel 4. 16 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	keterangan
Kecerdasan Spiritual	0,773	0,866	Reliabel
Kinerja	0,831	0,887	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support (pos)</i>	0,967	0,972	Reliabel
Religiusitas	0,861	0,891	Reliabel

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Berdasarkan table 4.16 bisa kita lihat bahwa nilai *composite reliability* pada penelitian ini sudah memenuhi syarat yaitu berada di atas 0,70 dan untuk nilai *cronbach's alpha* juga sudah berada di atas 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat konsistensi data kuesioner yang didapat dalam penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang reliabel.

4.5.3 Model Struktural (Inner Model)

Dalam pengujian model struktural, hal penting yang harus diperhatikan adalah nilai dari *R-square*. Nilai *R-square* hanya dikhususkan bagi variabel terikat, hal ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari variabel bebas dalam

menjelaskan variabel terikatnya. Berikut ini disajikan tabel *R-Square* yang didapatkan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 17 R-Square

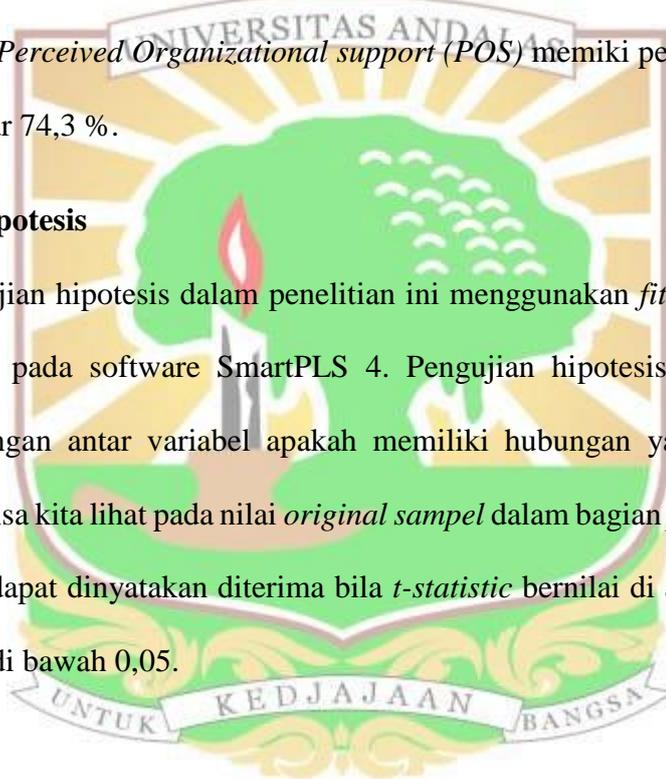
Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja	0,743

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Berdasarkan tabel 4,17 nilai *R-Square* sebesar 0,743 atau 74,3 % berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Religiusitas, Kecerdasan Spiritual, dan *Perceived Organizational support (POS)* memiliki pengaruh terhadap Kinerja sebesar 74,3 %.

4.5.3.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *fitur bootstrapping* yang terdapat pada software SmartPLS 4. Pengujian hipotesis berguna untuk melihat hubungan antar variabel apakah memiliki hubungan yang positif atau negatif yang bisa kita lihat pada nilai *original sampel* dalam bagian *path coefficients*. Uji hipotesis dapat dinyatakan diterima bila *t-statistic* bernilai di atas 1,65 dan *P-Value* berada di bawah 0,05.



Tabel 4. 18 Path Coefficient (Uji Hipotesis)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja	0,188	0,171	0,136	1,378	0,168	Hipotesis Ditolak
<i>Perceived Organizational Support</i> -> Kinerja	0,520	0,515	0,119	4,371	0,000	Hipotesis diterima
Religiusitas -> Kinerja	0,309	0,332	0,095	3,246	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Berdasarkan hasil uji structural model yang terangkum pada tabel 4.18 didapatkan nilai T-Statistic yang digunakan untuk menentukan diterima atau tidak sebuah hipotesis. Berdasarkan data tersebut maka disimpulkan bahwa hipotesis Kecerdasan Spiritual terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-Statistic sebesar 1,378 yang berarti $< 1,65$ dan nilai dari P-Values sebesar 0,168 artinya hubungan variabel tersebut tidak berpengaruh karena nilainya diatas 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa hipotesis *Perceived Organizational Support* (POS) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-Statistic sebesar 4,371 yang berarti $> 1,65$ dan nilai dari P-values 0,000 artinya hubungan variabel tersebut berpengaruh karena berada dibawah 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Dan terakhir hipotesis Religiusitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-Statistic 3,246 yang berarti $> 1,65$ dan

nilai dari P-values 0,001 artinya hubungan variabel tersebut berpengaruh karena berada dibawah 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 4. 19 Uji Hipotesis

Variabel	<i>T-Statistic</i>	Signifikan/tidak signifikan	Keterangan
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja	1,378	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
Perceived Organizational Support -> Kinerja	4,371	Signifikan	Hipotesis diterima
Religiusitas -> Kinerja	3,246	Signifikan	Hipotesis diterima

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Dapat dilihat dari tabel 4.19 bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan Smart PLS 4 menunjukkan hasil bahwa terdapat dua hipotesis yang diterima dan satu hipotesis di tolak. Berikut adalah pembahasan yang diperoleh dari hasil pengolahan data untuk setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan dan Hasil

4.6.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa Religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Kementerian Agama Kota Padang. Hal ini terlihat dari nilai T-Statistic yaitu sebesar 3,246 yang berarti >1,65 dan nilai P-values 0,001 artinya hubungan variabel tersebut berpengaruh karena berada dibawah 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Religiusitas yang dimiliki karyawan kementerian agama Kota Padang dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang

dimiliki oleh karyawan. Sehingga hal ini yang membuat hipotesis pertama di terima.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Religiusitas dari jawaban responden, di temukan hasil bahwa untuk Skor rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan indikator ke 9 yaitu “saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan sholat”. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Kementerian Agama Kota Padang merasa hatinya tenang ketika telah melaksanakan ibadah kepada Allah dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga terlaksana dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahidya Difta Sunanda (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja di kementerian Agama Kota Padang sudah memahami dan mencapai tingkat kematangan dalam beragama, sehingga ini menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Kementrian Agama Kota Padang.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Adi Darma Nurdaya (2018), juga menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana tinggi rendahnya tingkat religiusitas yang dimiliki oleh seorang karyawan mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan kementerian Agama Kota Padang. Hal ini dikarenakan karyawan yang menganggap bahwa religiusitas merupakan bentuk kepercayaan terhadap agama yang menjadi suatu kewajiban yang harus dimiliki.

4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa kecerdasan Spiritual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar 1,378 yang berarti $<1,65$ dan nilai dari P-Values sebesar 0,168 artinya hubungan variabel tersebut tidak berpengaruh karena nilainya di atas 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kecerdasan Spiritual akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kota Padang, dan begitu juga sebaliknya semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan di kementerian Agama Kota Padang. Hasil ini didukung dan sesuai dengan penelitian terdahulu dari Weni Oktariani (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa orang yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang rendah mungkin tidak dapat berfikir secara kreatif dan berwawasan luas, serta tidak optimis terhadap pencapaian yang dijadikan sebagai tujuan.

4.6.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Padang

Pada Penelitian ini ditemukan hasil bahwa *perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan kinerja dengan nilai T-Statistic sebesar 4,371 yang berarti $>1,65$ dan nilai dari P-values 0,000 artinya hubungan variabel tersebut berpengaruh karena berada

dibawah 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa dengan semakin tinggi *Perceived Organizational Support (POS)* yang dimiliki Karyawan kantor Kemenag Kota Padang, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya semakin rendah *Perceived Organizational Support (POS)* yang dimiliki Karyawan kantor Kemenag Kota Padang, maka akan semakin buruk pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini didukung dan sesuai dengan penelitian terdahulu dari nurmalia Ariarni dan tri wulida Afrianty (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwasanya *perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan. Sehingga dengan ini menjadikan *perceived Organizational Support (POS)* sebagai salah satu dasar untuk mengukur tingkat kinerja dari Karyawan Kementerian Agama Kota Padang.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penarikan hasil dari pengolahan data. Ada empat variabel yang digunakan yaitu Religiusitas (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), *Perceived Organizational Support (POS)* (X3) dan Kinerja (Y). Objek penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Penelitian ini menggunakan data primer dan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan informasi. Serta perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk pengolahan data yang telah dikumpulkan. Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan pada data yang diolah adalah sebagai berikut:

1. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang, Dapat dikatakan bahwasanya variabel religiusitas dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Kementerian Agama Kota Padang, sehingga bisa disimpulkan bahwa dalam Penelitian ini Religiusitas mampu mendorong dan meningkatkan Kinerja Karyawan kementerian Agama Kota Padang.
2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan kementerian Agama Kota Padang. Sehingga dapat dikatakan bahwasannya variabel kecerdasan spiritual belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kemenag Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan Kemenag Kota Padang karena pengaruhnya tidak signifikan.

3. *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang. Dapat dikatakan bahwa variabel *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kemenag Kota Padang, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support (POS)* yang dimiliki Karyawan Kementerian Agama Kota Padang, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah *Perceived Organizational Support (POS)* yang dimiliki Karyawan Kementerian Agama Kota Padang, maka akan semakin buruk pula kinerja yang dihasilkan.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil temuan penelitian ini diperoleh implikasi penelitian yang berguna bagi Kantor Kementerian Agama Kota Padang, adapun Implikasi penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian menemukan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwasannya religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang. Dan sehingga religiusitas ini sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka tingkat Kinerja karyawan semakin baik. Dan di dalam islam seorang muslim diwajibkan untuk melaksanakan ibadah dan amal baik selama hidupnya, serta menerapkan syari'at islam disetiap kegiatannya. Maka seorang muslim yang memiliki ketaatan dan tingkat religiusitas yang tinggi tanpa disadari, baik itu dari prilakunya, akhlaknya

dan kebiasaanya yang semakin baik. Hal ini menjadi alasan bahwa religiusitas memiliki dampak yang baik terhadap Kinerja karyawan. Kemudian kegiatan yang diterapkan oleh Kementerian Agama Kota Padang untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan cara mengadakan kegiatan Jum'at berkah dan berinfak serta dilaksanakannya wirid di lingkungan kementerian agama Kota Padang.

2. Hasil Penelitian ini menunjukkan Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kemenag Kota Padang. hal ini berarti Kecerdasan Spiritual dari karyawan Kementerian Agama Kota Padang masih rendah, dan sehingga perlu di tingkatkan lagi supaya kecerdasan spritual yang dimiliki oleh karyawan Kemenag Kota Padang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik untuk kedepannya. Kemudian kegiatan atau kebutuhan yang harus diterapkan oleh Kemenag Kota Padang agar mampu untuk meningkatkan kecerdaan Spritual dan kinerja dari karyawan Kemenag Kota Padang ialah megembangkan moral dan etika karyawan di dalam lingkungan kemenak kota padang. Dengan adanya pengembanga moral dan etika yang baik dari karyawan maka dapat meningkatkan kecedasan spritual dan kinerja kariawan untuk kedepannya.

3. Hasil Penelitian ini terlihat *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Kemenag Kota Padang. Hal ini berarti *Perceived Organizational Support (POS)* dapat mempengaruhi Kinerja karyawan kementerian Agama Kota Padang, dan bahwasannya semakin tinggi *Perceived Organizational Support (POS)* yang

dimiliki oleh Karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Dan Sehingga di dalam suatu perusahaan *Perceived Organizational Support* (POS) sangat di perlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan bisa maju dan berkembang semakin baik kepedannya. Kemudian kegiatan yang di lakukan oleh Kemenag Kota Padang untuk memberikan bentuk dukungan positif kepada karyawan ialah dengan memberikan rasa hormat kepada karyawan, dan memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan, kemudian memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta bantuan lain yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Kementerian Agama Kota Padang peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

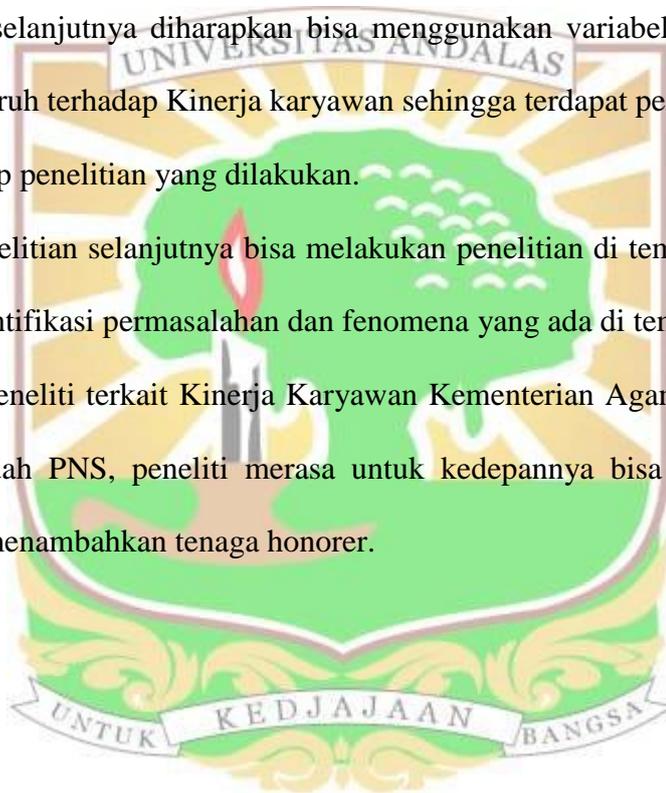
1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu religiusitas, kecerdasan spiritual, dan *Perceived Organizational Support* (POS) Sedangkan jika diteliti lebih lanjut banyak faktor dan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.
2. Sampel penelitian ini masih berskala relatif kecil yaitu berjumlah 55 Karyawan Kementerian Agama Kota Padang.

3. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang berstatus PNS, sehingga bagi tenaga honorer tidak diketahui kondisinya.

5.4 Saran

Dari keterbatasan peneliti dalam penelitian ini, maka berikut beberapa saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya guna adanya perbaikan dimasa yang akan datang, yakni sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sehingga terdapat pembaharuan hasil dari setiap penelitian yang dilakukan.
2. Pada penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian di tempat lain dengan mengidentifikasi permasalahan dan fenomena yang ada di tempat penelitian.
3. Selain meneliti terkait Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kota Padang yang sudah PNS, peneliti merasa untuk kedepannya bisa juga dilakukan dengan menambahkan tenaga honorer.



DAFTAR PUSTAKA

- Aahad, M. Osman., & Gani, Junaidah Hashim Yusof Ismail. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 35 (4), 360-376.
- Afriani, Khairunnisa. (2016). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Annisa, N., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang.
- Al-Goaib, S. (2003). Religiosity and social conformity of university students: An analytical study applied at King Saoud University. *Arts Journal of King Saoud University*, 16(1), 51-99.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Adi, P. H., & Adawiyah, W. R. (2018). The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance: A case of Muslim entrepreneurs in Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*.
- Anwar, M. A., Gani, A. M. O., & Rahman, M. S. (2020). Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.
- Amri, A., Ramdani, Z., & Warsihna, J. (2021). Validasi Konstruk Indonesian Spiritual Intelligence Questionnaire (ISIQ). *Nathiqiyah*, 4(1), 43-50.
- Basuki, K. H. (2015). Pengaruh kecerdasan spiritual dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(2).
- Darma Nurdaya, A. (2018). *Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Fauzan., & Irma, Tyasari. (2012). Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi Pada Kantor depag

- Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 5 (2), 127-152
- Fridayanti, F. (2015). Religiusitas, Spiritualitas Dalam Kajian Psikologi dan Urgensi Perumusan Religiusitas Islam. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 199-208.
- Hidayatulloh, A., & Sartini, S. (2020). Pengaruh religiusitas dan love of money terhadap persepsi etis mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 17(1), 28-36.
- Hartanto, S. (2016). Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat. *ASPIRASI: JURNAL ILMIAH ADMINISTRASI NEGARA*, 1(1), 37-50.
- Indryastuty Misnan, N. (2020). Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Isnaini, H. N. (2017). Analisis pengaruh work family conflict, religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jaya, M. (2017). Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(1).
- Khoirunnisa, S. F. (2021). *Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kantor Bea dan Cukai Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1). doi:10.14710/jpu.14.1.40-51.
- Nursyahbana, D. (2020) Pengaruh psychological capital dan religiusitas terhadap organizational citizenship behavior (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

- Nuzul, A. M. R. (2018). *Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kemenag Kota Bukittinggi)* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Ni Made Ovi Riani, R. (2021). *Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Tenaga Penjual PT. Matahari Department Store Cabang Lippo Kramatjati)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Nugroho, A. H. (2006). *Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Putriani, Y. H., & Shofawati, A. (2015). Pola perilaku konsumsi Islami mahasiswa Muslim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga ditinjau dari tingkat religiusitas. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 570-582.
- Pratiwi, S. Y. (2009). Hubungan antara Tingkat Religiusitas dan Pengetahuan seksualitas dengan Intensitas Masturbasi pada Mahasiswa yang tinggal di Kos.
- Rusmiyanti, F. A. (2020). *Analisis Pengaruh Pengetahuan, Pendapatan, Tingkat Religiusitas dan Lingkungan Sosial Terhadap Minat Menabung di Perbankan Syariah (Studi Kasus pada Mahasiswa IAIN Kudus)* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.
- Sani, A., & Ekowati, V. M. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*.
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2021). Impact of perceived organizational support on employee

performance in IT firms—a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*.

Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. *Jurnal Warta Ekonomi*, 6(01).

Sarianti, R., Fitria, Y., & Nazara, E. V. (2018). Identifikasi pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(1), 24-32.

Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 129-138.

Tamzil, Y. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *ProBank*, 1(1), 162431.

TARUSSY, T., LENGKONG, F., & TAMPONGANGOY, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Pulau Batang Dua Kota Ternate. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(95).

Uguy, T. (2018). Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 6(4).

Wahyudin, W., Pradisti, L., & Wulandari, S. Z. (2018). Dimensi religiusitas dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behaviour (studi pada universitas jenderal soedirman purwokerto). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(3).

Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 15(1), 1-16.

Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 15(1), 1-16.

Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan | Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 271-288.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUISSIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Terima kasih saya ucapkan atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima dan mengisi angket ini. Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kemenag Kota Padang)”**, maka dengan kerendahan hati saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Dalam mengisi angket ini, isilah dengan sebaik-baiknya, angket ini bukan alat tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan saya jamin kerahasiaannya. Bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini sangat berarti bagi saya dan semoga menjadi amal kebaikan dan diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya



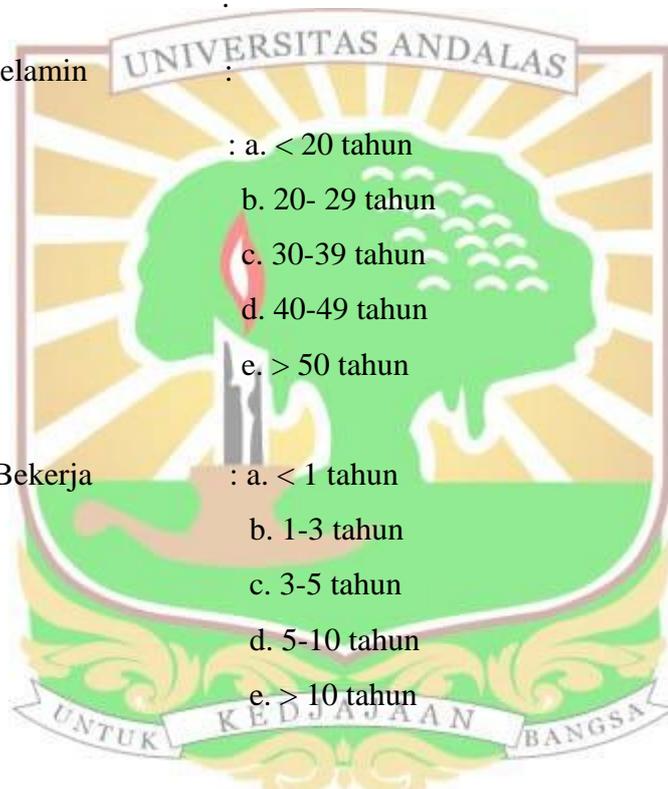
Ramadhani
1810521001

No
Responden:

A. Identitas Responden

Petunjuk: Mohon isilah identitas Bapak/Ibu dibawah ini dan berilah tanda (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20- 29 tahun
 - c. 30-39 tahun
 - d. 40-49 tahun
 - e. > 50 tahun
4. Lama Bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. 3-5 tahun
 - d. 5-10 tahun
 - e. > 10 tahun
5. Pendidikan Terakhir :
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. S1
 - e. S3



B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Mohon mengisi daftar pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang paling sesuai dengan persepsi bapak/ibu, Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Untuk mempermudah responden dalam memahami pernyataan-pernyataan pada kuisisioner maka penulis memberikan informasi sedikit mengenai pengertian religusitas,kecerdasan spiritual, *Perceived Organizational Support (POS)* dan kinerja.

- a. Religiusitas adalah sikap seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan ,praktik agama pengalaman ,pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam bertingkah laku.
- b. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.
- c. *Perceived Organizational Support (POS)* adalah persepsi seorang karyawan atau pekerja terhadap perusahaan terkait sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.

- d. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

1. Kuesioner Religiusitas

No	Pertanyaan	Sikap				
		STS	TS	N	S	SS
keyakinan						
1.	Saya yakin bahwa Allah mempunyai sikap rahman dan rahim, tetapi Allah akan tetap memberi azab bagi orang yang menyekutukannya					
2.	saya belum pernah melihat malaikat, tetapi saya yakin malaikat itu ada dan mencatat setiap perbuatan yang saya lakukan					
Praktek Agama						
3.	Saya melaksanakan shalat diawal waktu walaupun sedang bekerja.					
4.	saya Tetap melaksanakan shalat meskipun sedang jam kerja					
5.	Sebelum bekerja, saya berdoa terlebih dahulu					
Pengetahuan						
6.	Alquran dan sunah adalah pedoman hidup bagi umat islam					
7.	Saya sering membaca buku keagamaan untuk menambah pengetahuan keagamaan saya.					
Pengalaman						
8.	Saya sangat takut berdosa dan menyesal ketika secara sengaja meninggalkan shalat pada saat bekerja.					

No	Pertanyaan	Sikap				
9.	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan shalat.					
Pengamalan						
10.	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan saya dalam pekerjaannya saya segera membantunya.					
11.	Saat sedang bekerja, hati saya selalu mengingat Allah SWT.					

2. Kuesioner Kecerdasan Spiritual

No	Pertanyaan	Sikap				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu jujur dalam bekerja.					
2.	Saya bersikap fleksibel dalam bekerja					
3.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya memiliki kemampuan untuk Menghadapi tekanan dan penderitaan dalam bekerja					
5.	Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik					

3. Kuesioner *Perceived Organizational Support (POS)*

No	Pertanyaan	Sikap				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi menghargai kontribusi yang diberikan karyawan					
2.	Organisasi menghargai setiap usaha yang telah dilakukan karyawan					
3.	Organisasi selalu menunjukkan perhatian terhadap keluhan dari karyawan					

No	Pertanyaan	Sikap				
		STS	TS	N	S	SS
4.	Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan					
5.	Organisasi memberikan pemberitahuan terhadap karyawan apabila melakukan tugas dengan baik					
6.	Organisasi peduli terhadap kepuasan karyawan					
7.	Organisasi menunjukkan perhatian terhadap karyawan					
8.	Organisasi bangga atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan					

4. Kuesioner Kinerja

No	Pertanyaan	Sikap				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya membuat jadwal kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas.					
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja					
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar bisa mengerjakan pekerjaan berikutnya.					
5.	Saya menentukan batas waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.					

Lampiran 2 : Input data Microsoft Excel

1. Variabel Religiusitas

No	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
6	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
12	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
15	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
34	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4
35	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4

No	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2
41	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
46	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
47	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4
48	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
49	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
50	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
51	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
54	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4
55	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4

2. Variabel Kecerdasan Spiritual

No	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5
1	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	4
7	5	5	5	4	4
8	5	4	5	4	5
9	5	5	5	5	4
10	5	4	5	4	4
11	5	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	4
14	4	4	4	4	4
15	4	3	5	3	2
16	5	4	5	5	5
17	5	3	5	3	5
18	5	5	5	4	4
19	4	4	4	4	4

No	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5
20	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5
30	5	4	5	4	5
31	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4
34	4	3	5	3	2
35	4	4	4	4	4
36	5	5	5	4	4
36	5	5	5	2	4
38	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4
41	5	4	4	1	4
42	5	5	5	5	5
43	5	4	5	5	5
44	4	4	5	5	5
45	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	3
50	5	4	4	4	4
51	4	4	5	5	5
52	5	5	5	2	4
53	4	4	4	4	4
54	4	3	5	3	2
55	4	4	4	3	4

3. Variabel *Perceived Organizational Support (POS)*

No	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8
1	5	5	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	3	3	3	3	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	4	5	5
8	4	5	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	5	4	5
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	3	4	2	3	3
16	5	4	5	4	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	5
18	4	4	4	5	4	5	5	5
19	4	4	3	3	3	3	3	4
20	4	3	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	3	3	3	3	4
33	4	4	3	4	4	4	4	4
34	4	4	3	3	4	2	3	3
35	4	4	3	3	3	3	3	4
36	4	4	3	3	3	3	3	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	3	4	3	2	3	4
39	5	5	4	4	4	4	4	4

No	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	5	4	4	5	5	5
44	4	4	3	3	3	3	3	4
45	4	4	3	3	3	3	3	4
46	4	4	3	3	3	3	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	3	3	3	3	3	4
49	4	3	3	4	4	4	4	4
50	5	4	5	4	4	5	5	5
51	4	4	3	3	3	3	3	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	3	3	3	3	4
54	4	4	3	3	4	2	3	3
55	3	4	3	3	4	4	3	3

4. Variabel Kinerja

No	K1	K2	K3	K4	K5
1	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4
15	4	5	3	4	2
16	4	5	4	4	5
17	5	4	5	5	5
18	4	5	5	5	5
19	3	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5

No	K1	K2	K3	K4	K5
21	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	5
30	4	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5
32	3	4	4	4	4
33	4	4	3	4	4
34	4	5	3	4	2
35	3	4	4	4	4
36	3	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5
38	3	4	4	4	3
39	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4
41	5	5	4	4	4
42	5	5	5	5	5
43	4	5	4	4	5
44	3	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4
46	3	4	4	4	4
47	4	5	5	5	4
48	3	4	4	4	4
49	3	3	4	4	4
50	4	5	4	4	5
51	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4
53	3	4	4	4	4
54	4	5	3	4	2
55	4	4	4	4	4

Lampiran 3 : Identitas Responden
hasil Analisis Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kuesioner yang dibagikan	55	100 %
2	Kuisisioner yang dikembalikan	55	100 %
3	Kuisisioner yang diolah	55	100 %
	Total kuesioner yang dikembalikan dan dapat diolah	55	100 %

Sumber : data Primer yang diolah 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki- laki	21	38%
2	Perempuan	34	62%
	Total	55	100%

Sumber : data Primer Yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 tahun	1	2%
2	20- 29 tahun	7	13%
3	30-39 tahun	13	24%
4	40-49 tahun	25	45%
5	> 50 tahun	9	16%
	Total	55	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	4	7%
2	1-3 tahun	7	13%
3	3-5 tahun	5	9%
4	5-10 tahun	16	29%
5	> 10 tahun	23	42%
	Total	55	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	5	9%
2	Diploma	7	13%
3	S1	37	67%
4	S2	6	11%
5	S3	0	0%
	Total	55	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Deskriptif Variabel Religiusitas

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
Keyakinan								
1.	Saya yakin bahwa Allah mempunyai sikap rahman dan rahim, tetapi Allah akan tetap memberi azab bagi orang yang menyekutukannya	0	1	0	3	51	55	4,89
2.	saya belum pernah melihat malaikat, tetapi saya yakin malaikat itu ada dan mencatat setiap perbuatan yang saya lakukan	0	1	0	3	51	55	4,89
Praktek Agama								
3.	Saya melaksanakan shalat diawal waktu walaupun sedang bekerja.	0	0	3	24	28	55	4,45
4.	saya Tetap melaksanakan shalat meskipun sedang jam kerja	0	1	0	10	44	55	4,76

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
5.	Sebelum bekerja, saya berdoa terlebih dahulu	0	1	4	6	44	55	4,69
Pengetahuan								
6.	Alquran dan sunah adalah pedoman hidup bagi umat islam	0	1	0	0	54	55	4,94
7.	Saya sering membaca buku keagamaan untuk menambah pengetahuan keagamaan saya.	0	0	3	28	24	55	4,38
Pengalaman								
8.	Saya sangat takut berdosa dan menyesal ketika secara sengaja meninggalkan shalat pada saat bekerja.	0	1	3	5	46	55	4,74
9.	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan shalat.	0	1	0	0	54	55	4,94
Pengalaman								
10.	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan saya dalam pekerjaannya saya segera membantunya.	0	0	0	27	28	55	4,50
11.	Saat sedang bekerja, hati saya	1	0	0	25	29	55	4,47

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
	selalu mengingat Allah SWT.							
Total								51,65
Rata-rata								4,69

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya selalu jujur dalam bekerja.	0	0	0	23	32	55	4,58
2.	Saya bersikap fleksibel dalam bekerja	0	0	4	27	24	55	4,36
3.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0	0	0	17	38	55	4,69
4.	Saya memiliki kemampuan untuk Menghadapi tekanan dan penderitaan dalam bekerja	1	2	6	25	21	55	4,15
5.	Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik	0	3	1	31	20	55	4,24
Jumlah								22,02
Rata-rata								4,40

Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support (POS)*

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Organisasi menghargai kontribusi yang diberikan karyawan	0	1	2	30	22	55	4,33
2.	Organisasi menghargai setiap usaha yang telah dilakukan karyawan	0	1	3	31	20	55	4,27
3.	Organisasi selalu menunjukkan perhatian terhadap keluhan dari karyawan	0	0	21	11	23	55	4,04
4.	Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan	0	0	19	16	20	55	4,02
5.	Organisasi memberikan pemberitahuan terhadap karyawan apabila melakukan tugas dengan baik	0	0	16	20	19	55	4,05
6.	Organisasi peduli terhadap kepuasan karyawan	0	4	15	13	23	55	4
7.	Organisasi menunjukkan perhatian terhadap karyawan	0	0	20	12	23	55	4,05
8.	Organisasi bangga atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan	0	0	6	23	26	55	4,36
Jumlah								33,12

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
Rata-Rata							4,14	

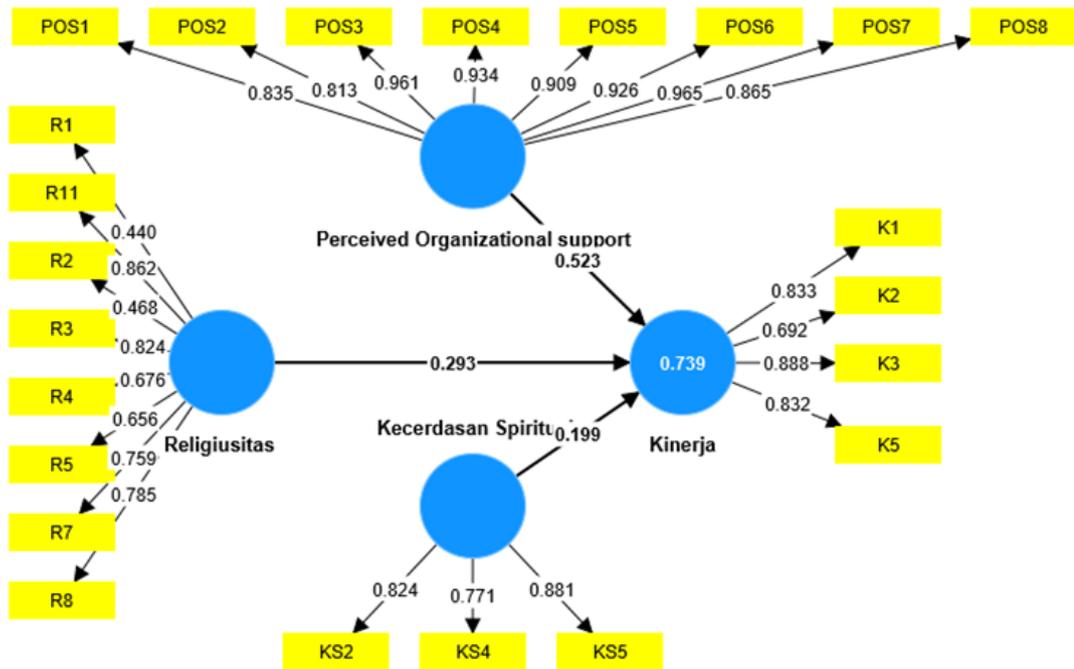
Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Sikap					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya membuat jadwal kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas.	0	0	15	21	19	55	4,07
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	1	24	30	55	4,53
3.	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja	0	0	4	27	24	55	4,36
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar bisa mengerjakan pekerjaan berikutnya.	0	0	0	31	24	55	4,44
5.	Saya menentukan batas waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.	0	3	1	28	23	55	4,29
Jumlah							21,69	
Rata-Rata							4,34	

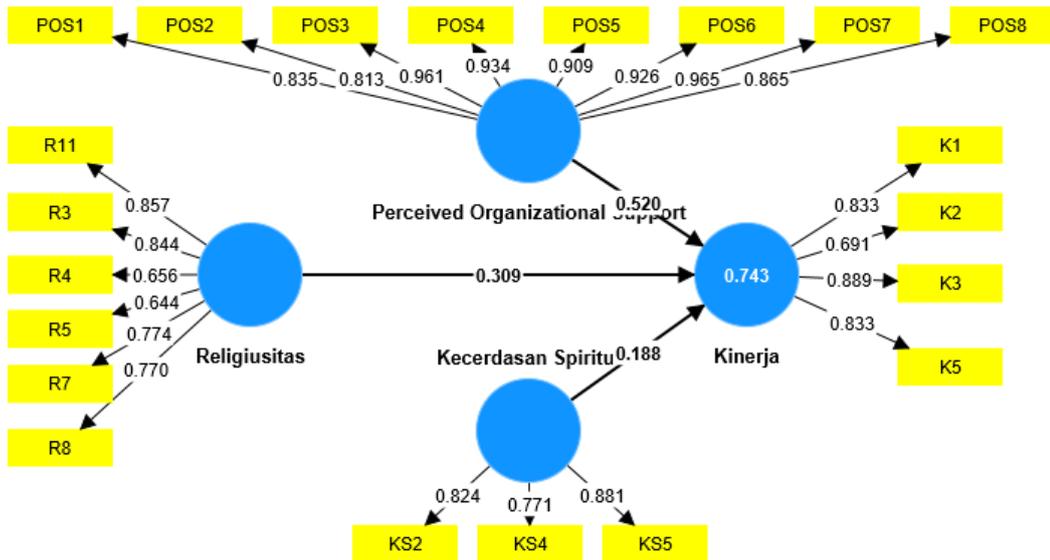
Sumber : data Primer yang diolah, 2022

Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Data SmartPLS
Model Outer Loading Sebelum di Drop



Sumber : Output SmartPLS Versi 4

Model Outer Loading Setelah di Drop



Sumber : Output SmartPLS Versi 4

Hasil Outer Loading Awal

	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational support</i>	Religiusitas
K1		0,833		
K2		0,692		
K3		0,888		
K5		0,832		
KS2	0,824			
KS4	0,771			
KS5	0,881			
POS1			0,835	
POS2			0,813	
POS3			0,961	
POS4			0,934	
POS5			0,909	
POS6			0,926	
POS7			0,965	
POS8			0,865	
R1				0,440
R11				0,862
R2				0,468
R3				0,824
R4				0,676
R5				0,656
R7				0,759
R8				0,785

sumber: Output Smart PLS 4 2022

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Hasil Outer Loading Akhir

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Religiusitas
K1		0,833		
K2		0,691		
K3		0,889		
K5		0,833		
KS2	0,824			
KS4	0,771			
KS5	0,881			
POS1			0,835	

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Religiusitas
POS2			0,813	
POS3			0,961	
POS4			0,934	
POS5			0,909	
POS6			0,926	
POS7			0,965	
POS8			0,865	
R11				0,857
R3				0,844
R4				0,656
R5				0,644
R7				0,774
R8				0,770

sumber: Output Smart PLS 4 2022

Nilai Average Variance Ectracted (AVE) Tahap Pertama

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kecerdasan Spiritual	0,683
Kinerja	0,664
Perceived Organizational support	0,814
Religiusitas	0,489

sumber: Output Smart PLS 4 2022

Nilai Average Variance Ectracted (AVE) Akhir

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kecerdasan Spiritual	0,683
Kinerja	0,664
Perceived Organizational support	0,814
Religiusitas	0,581

sumber: Output Smart PLS 4 2022

Nilai Cross Loading Akhir

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support</i>	Religiusitas
K1	0,389	0,833	0,685	0,457
K2	0,297	0,691	0,566	0,271

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support</i>	Religiusitas
K3	0,727	0,889	0,676	0,590
K5	0,776	0,833	0,605	0,776
KS2	0,824	0,610	0,554	0,590
KS4	0,771	0,396	0,426	0,247
KS5	0,881	0,684	0,499	0,713
POS1	0,486	0,601	0,835	0,329
POS2	0,451	0,587	0,813	0,278
POS3	0,550	0,791	0,961	0,464
POS4	0,579	0,742	0,934	0,437
POS5	0,408	0,669	0,909	0,286
POS6	0,634	0,781	0,926	0,533
POS7	0,581	0,764	0,965	0,459
POS8	0,635	0,609	0,865	0,503
R11	0,428	0,632	0,447	0,857
R3	0,637	0,650	0,484	0,844
R4	0,392	0,290	0,134	0,656
R5	0,227	0,168	-0,077	0,644
R7	0,600	0,563	0,380	0,774
R8	0,619	0,475	0,362	0,770

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Hasil Fornell-Larcker Criteria

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kinerja	<i>Perceived Organizational Support</i>	Religiusitas
Kecerdasan Spiritual	0,827			
Kinerja	0,707	0,815		
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,601	0,775	0,902	
Religiusitas	0,671	0,674	0,461	0,762

Sumber: Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	keterangan
Kecerdasan Spiritual	0,773	0,866	Reliabel
Kinerja	0,831	0,887	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support (pos)</i>	0,967	0,972	Reliabel
Religiusitas	0,861	0,891	Reliabel

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

R-Square

Variabel	R-square
Kinerja	0,743

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Path Coefficient (Uji Hipotesis)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja	0,188	0,171	0,136	1,378	0,168	Hipotesis Ditolak
<i>Perceived Organizational Support -> Kinerja</i>	0,520	0,515	0,119	4,371	0,000	Hipotesis diterima
Religiusitas -> Kinerja	0,309	0,332	0,095	3,246	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Output Smart PLS 4, 2022

Turnitin Skripsi Ramadhan

ORIGINALITY REPORT

24% SIMILARITY INDEX	23% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
4	scholar.unand.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
6	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%
9	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%