

**PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ADVERSITY
QUOTIENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI PADA YAYASAN ASIYAH AN NUR LAMONGAN**

SKRIPSI



Oleh

Layla Husaini

210501110040

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

MALANG

2025

**PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ADVERSITY
QUOTIENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH MOTIVASI PADA YAYASAN ASİYAH AN NUR
LAMONGAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

Layla Husaini

210501110040

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA YAYASAN ASIAH AN NUR LAMONGAN

SKRIPSI

Oleh

Layla Husaini

NIM : 210501110040

Telah Disetujui Pada Tanggal 9 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA YAYASAN ASİYAH AN NUR LAMONGAN

DESKRIPSI

Oleh

LAYLA HUSAINI

NIM : 210501110040

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 26 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP.197311172005011003

2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, MM

NIP.199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Prof.Dr.H.Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Layla Husaini

NIM : 210501110040

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Workplace Spirituality Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Pada Yayasan Aslyah An Nur Lamongan

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 12 Mei 2025

Hormat Saya,



Layla Husaini

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, kasih sayang, dan kemudahan-Nya sehingga karya sederhana ini akhirnya dapat terselesaikan. Meski masih jauh dari kesempurnaan, saya berharap karya ini dapat menjadi penutup yang memberi sedikit kelegaan bagi orang-orang terdekat saya, yang telah kebersamai dan mendukung proses panjang studi ini hingga akhir. Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati, karya ini saya persembahkan untuk:

Keluarga besar saya yang tercinta, khususnya kepada Bapak dan Ibu yang selalu menyertai setiap langkah saya dengan doa yang tak pernah putus. Terima kasih atas cinta, kesabaran, dan dukungan yang tak tergantikan.

Kepada teman-teman RTK saya, yang dalam tiga tahun terakhir telah menjadi support system terbaik dalam menjalani kehidupan sehari-hari, terutama selama masa penyusunan skripsi ini. Baik yang kini telah melangkah ke jalan masing-masing maupun yang masih menetap di sini, terima kasih atas setiap momen kebersamaan, tawa, tangis, dan pelukan hangat saat saya dilanda stres dan kegelisahan. Untuk Afifah, Mira, Mbak Rofi, Mbak Nisa, Hardilla, Ustadzah Yuli, Yunia, Roida, Silvi terima kasih atas segala waktu, perhatian, dan semangat yang telah kalian berikan. Juga kepada teman-teman ikhwan yang telah bersedia berteman dengan baik serta banyak membantu selama ini, saya merasa sangat beruntung dan bersyukur memiliki kalian dalam hidup saya.

Terimakasih juga untuk teman-teman saya yang sudah membantu proses penelitian saya di lokasi langsung, yaitu chusnina, mba firda, mba hulla terimakasih banyak atas segala bentuk bantuannya, yang mungkin terkadang kalian juga sudah lelah melihat saya tidak cepat selesai prosesnya sehingga merepotkan kalian terus menerus.

Ucapan terima kasih yang tulus juga saya sampaikan kepada teman-teman Manajemen yang telah menjadi bagian penting dalam proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kepada Priyanti, Najwa, Dwi, Zidny, Okta, dan Riama, terima kasih atas kesabaran luar biasa kalian dalam menghadapi saya yang sering

bertanya ini dan itu, tanpa sekalipun memperlihatkan kejengkelan. Dan terimakasih juga untuk kadam sidik dimana konten-kontennya sangat bisa membangkitkan semangat saya ketika sedang terpuruk.

Saya tidak akan pernah melupakan kebaikan kalian, baik yang berbentuk bantuan kecil ataupun besar seperti memberi es krim, pop ice, dimsum, atau bahkan hanya satu kata penyemangat di saat saya terpuruk. Mungkin terlihat sederhana, tetapi bagi saya, itu adalah bentuk kepedulian yang sangat berarti dan akan selalu saya kenang. Insyaallah, doa saya akan selalu menyertai kalian semua. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya.

MOTTO

Always be kind, be nice, be positive, be genuine in this cruel world

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan kepada peneliti, sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Workplace Spirituality Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Pada Yayasan Asiyah An Nur Lamongan” dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman penuh kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni agama islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dan selesai tanpa adanya bimbingan dan segala masukan baik pemikiran maupun dorongan dari berbagai pihak. Sehingga pada penyusunan tugas akhir skripsi kali ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbachul Munir, Lc., M. El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang qadarullah sedang sakit dan masa pemulihan sehingga digantikan oleh istri beliau Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM telah memberikan arahan, bimbingan, masukan dan saran sehingga tugas akhir skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si selaku Dosen Wali saya selama masa perkuliahan yang telah membimbing saya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mengajar dan memberikan pengetahuan serta pengalaman kepada peneliti selama masa perkuliahan

7. Bapak dan Ibu Pegawai Yayasan Asiyah An Nur Lamongan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Khususnya yang memang sudah saya kenal dekat sebelumnya, Chusnina, mba Firdatin, mba Hullatul Ummah terimakasih banyak telah kebersamaan dan sangat banyak membantu memperoleh data untuk bahan penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Soim Romly dan Ibu Zunik Muzaiyanah, yang selalu memberikan dukungan dan do'a yang tulus tiada hentinya sehingga saya bisa menyelesaikan masa perkuliahan sesuai yang diharapkan. Dan teruntuk kakak saya Wildani Ridlo serta kakak dan adik sepupu saya Luqman Abbas, Nafidzatul Iftitah dan Nur Faizah yang juga memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman mahasiswa angkatan 2021 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, terutama Priyanti Dewi Nilasari, Dwi Rahma, Najwa Syifa, Zidny Mahira, Okta Fajar. yang selalu memberikan dukungan dan masukannya dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Teman-teman mahasiswa RTK yang selalu memberikan dukungan dan masukannya dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rohmatul Afifah, Hardilla, Yulianti Br. Saragih, Ilmiyatur Rosyikhoh, Yunia Fatimah, Roidatul Imami yang selalu menemani dan memberikan dukungan terbaik demi terselesainya penelitian ini.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hasil tulisan skripsi ini masih kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun untuk meningkatkan kualitas penulisan ini. Penulis berharap agar karya yang sederhana ini bisa memberikan manfaat yang baik untuk semua pihak. Aamiin Ya Robbal 'Alamin.

Malang, 07 Mei 2025

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	8
Tujuan.....	8
Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	10
Hasil Penelitian Terdahulu	10
Motivasi	38
BAB III.....	45
METEDOLOGI PENELITIAN.....	45
BAB IV	56
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	56
Hasil Penelitian.....	56
Profil Yayasan.....	56
Struktur Organisasi.....	58
Deskripsi Karakteristik Responden	59
Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
Distribusi Frekuensi Variabel Workplace Spirituality (X1)	61

Distribusi Frekuensi Variabel Adversity Quotient (X2).....	61
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z).....	62
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	63
Hasil Analisis Data dengan <i>Partial Least Square</i>	63
Analisa Model Pengukuran (Measurement Model).....	64
Analisa Model Struktural (Inner Model)	69
Pengujian Hipotesis	72
Pengujian Secara Langsung	73
Pengujian Secara Tidak Langsung.....	75
Pembahasan	75
Pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja pegawai	75
Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja pegawai	77
Pengaruh workplace spirituality terhadap motivasi.....	79
Pengaruh adversity quotient terhadap motivasi	81
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	82
Pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja pegawai melalui motivasi	84
Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.....	86
BAB V.....	88
PENUTUP	88
Kesimpulan.....	88
Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Rekapitulasi Sampel	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Workplace Spirituality	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Adversity Quotient	57
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	59
Tabel 4.8 Nilai Outer Loadings	61
Tabel 4.9 Average Variance Extracted (AVE)	62
Tabel 4.10 Cross Loading	63
Tabel 4.11 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	65
Tabel 4.12 Model Fit	66
Tabel 4.13 HTMT	67
Tabel 4.14 F Square	68
Tabel 4.15 R Square	69
Tabel 4.16 Path Coefficients	70
Tabel 4.17 Specific Indirect Effect (Efek Mediasi).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	62
Gambar 4.2 Outer Model	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	105
Lampiran 3 Hasil Output SmartPLS	113
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	118
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan	119
Lampiran 6 Biodata Peneliti.....	120
Lampiran 7 Dokumentasi	121

ABSTRAK

Layla Husaini, 2025 Skripsi. Judul: “Pengaruh Workplace Spirituality Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Pada Yayasan Asiyah An Nur Lamongan”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Workplace Spirituality, Adversity Quotient, Motivasi, Kinerja Pegawai

Penelitian ini menguji pengaruh dari workplace spirituality dan adversity quotient terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai faktor penghubung di Yayasan Asiyah An Nur Lamongan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis Partial Least Square (PLS). Seluruh pegawai yayasan menjadi populasi dalam studi ini, dan data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Temuan penelitian menunjukkan bahwa workplace spirituality memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi kerja. Selain itu, adversity quotient juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi. Motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi tidak berperan sebagai penghubung antara workplace spirituality dan kinerja, melainkan hanya menghubungkan adversity quotient dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja memberi dampak langsung yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Di sisi lain, adversity quotient terbukti meningkatkan motivasi yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan peran penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja dengan pendekatan yang bersifat spiritual dan psikologis.

ABSTRACT

Layla Husaini, 2025 Thesis. Title: “The Effect of Workplace Spirituality and Adversity Quotient on Employee Performance Mediated by Motivation at the Asiyah An Nur Lamongan Foundation”.

Supervisor: Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Keywords: Workplace Spirituality, Adversity Quotient, Motivation, Employee Performance

This study examines the effect of workplace spirituality and adversity quotient on employee performance with motivation as a connecting factor at the Asiyah An Nur Lamongan Foundation. The method used in this study is quantitative with Partial Least Square (PLS) analysis. All employees of the foundation became the population in this study, and data were collected by distributing questionnaires. The findings showed that workplace spirituality has a significant influence on employee performance and work motivation. In addition, adversity quotient also has a significant influence on employee performance and motivation. Motivation was found to have a significant influence on employee performance. However, motivation does not act as a link between workplace spirituality and performance, but only links adversity quotient with employee performance. The results indicate that spiritual values in the workplace have a greater direct impact on performance than the indirect effect through motivation. On the other hand, adversity quotient was shown to increase motivation which in turn has a positive impact on employee performance. This research provides an important role for the development of human resource management, especially in efforts to improve performance with a spiritual and psychological approach.

ملخص الأطروحة

ليلى حسيني، 2025 أطروحة. العنوان: "تأثير الروحانية في مكان العمل وحاصل الشدائد على أداء الموظفين
بواسطة التحفيز في مؤسسة آسيا نور لامونغان

المشرف على الرسالة: الأستاذ الدكتور ح. د. أحمد ساني سوبريانتو، ماجستير في العلوم الاجتماعية

الكلمات المفتاحية : الروحانيات في مكان العمل، حاصل الشدائد، الدافع، أداء الموظفين

تبحث هذه الدراسة في تأثير الروحانية في مكان العمل وحاصل الشدائد على أداء الموظفين مع الدافعية كعامل ربط في مؤسسة آسيا نور لامونغان. المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الكمي مع تحليل المربع وأصبح جميع موظفي المؤسسة هم مجتمع هذه الدراسة، وتم جمع البيانات عن (PLS) الصغير الجزئي طريق توزيع استبيانات. أظهرت النتائج أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير كبير على أداء الموظفين وتحفيز العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن حاصل الشدائد له تأثير كبير على أداء الموظفين وتحفيزهم. وقد وُجد أن الدافعية لها تأثير كبير على أداء الموظف. ومع ذلك، فإن الدافعية لا تعمل كحلقة وصل بين الروحانية في مكان العمل والأداء، ولكنها تربط فقط بين حاصل الشدائد وأداء الموظف. تشير النتائج إلى أن القيم الروحية في مكان العمل لها تأثير مباشر على الأداء أكبر من التأثير غير المباشر من خلال التحفيز. من ناحية أخرى، تبين أن حاصل الشدائد يزيد من التحفيز الذي بدوره له تأثير إيجابي على أداء الموظف. يقدم هذا البحث دورًا مهمًا في تطوير إدارة الموارد البشرية، لا سيما في الجهود المبذولة لتحسين الأداء من خلال اتباع نهج روحي ونفسي.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia pendidikan memegang peranan sentral dalam membentuk karakter, pengetahuan dan keterampilan individu untuk menghadapi tantangan zaman. Sebagai faktor penting dalam menghasilkan generasi yang jujur, pendidikan tidak hanya menitikberatkan pada aspek akademik saja, namun juga pembinaan moral dan spiritual. Dalam konteks Indonesia, pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik dan berakar kuat pada tradisi lokal. Pondok pesantren memadukan transmisi ilmu agama dan pengembangan akhlak dengan pendekatan holistik yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual tetapi juga berjiwa Islami. Di tengah globalisasi, pesantren menjadi benteng moralitas dan tempat lahirnya pemimpin masa depan yang toleran dan berakar pada nilai-nilai Islam.

Pendidikan akademik dan Pendidikan Pesantren dapat berjalan beriringan dengan perpaduan metode pembelajaran yang tepat, tentunya untuk menjalankan metode pendidikan akademik dan pendidikan pesantren secara beriringan dan memiliki visi misi yang ingin dicapai disuatu lembaga maka dibutuhkannya sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menjalankan program atau metode yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan organisasi. Sumber daya manusia lebih dari sekedar aset, mereka secara keseluruhan adalah komponen penting yang dapat memimpin, mengendalikan, dan mengembangkan seluruh aspek operasi perusahaan. Maka dari itu, setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dengan baik sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena sumber daya manusia sangat menentukan terwujud tidaknya suatu tujuan ataupun cita-cita yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada dilokasi, yakni penurunan kinerja dimana yayasan ini berdiri masih tergolong sangat baru dan mempunyai sistem pendidikan yang tidak sederhana. Dapat terlihat dalam kinerja para pengajarnya ditahun pertama berdiri dengan tahun berikutnya menurun, dimana tahun pertama mereka msih sangat menikmati tugas-tugasnya dengan penuh semangat tetapi ditahun berikutnya mulai menurun mungkin juga dikarenakan kurangnya waktu libur atau jeda dalam pekerjaan, tidak hanya berpengaruh pada kinerja pengajar namun pastinya juga mempengaruhi staff lainnya yang non akademik dimana hal tersebut juga akan menjadi suatu permasalahan dalam grafik kinerja para pegawai yayasan, karena tidak hanya para pengajar berkompeten yang dibutuhkan tetapi kinerja para staff non akademik juga sangat dibutuhkan untuk tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh yayasan.

Fenomena kinerja pegawai di Yayasan Asiyah An Nur Lamongan mengalami fluktuasi selama periode tahun 2022 hingga 2025. Pada tahun 2022, kinerja pegawai berada pada tingkat yang sangat tinggi dengan estimasi sebesar 93%. Hal ini dipengaruhi oleh semangat awal berdirinya yayasan yang mendorong seluruh pegawai, baik tenaga pendidik maupun staf non-akademik, untuk bekerja secara maksimal dan penuh dedikasi. Nilai-nilai spiritualitas kerja juga tumbuh kuat karena adanya kesadaran kolektif membangun lembaga sebagai bagian dari ibadah.

Namun, memasuki tahun 2023, terjadi penurunan kinerja yang cukup drastis hingga mencapai estimasi 65%. Penurunan ini disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, belum optimalnya pembagian tugas, dan tekanan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Sebagian pegawai mengalami penurunan kinerja, dan hal ini berdampak pada berkurangnya efisiensi dan efektivitas kerja di semua lini, baik akademik maupun administratif.

Tahun 2024 menunjukkan adanya perbaikan dengan peningkatan kinerja menjadi sekitar 80%. Yayasan mulai melakukan penataan ulang sistem kerja, memperjelas jobdesk, dan memperbaiki komunikasi antar bagian. Workplace spirituality mulai

dikembangkan secara kolektif melalui kegiatan keagamaan, dan adversity quotient pegawai meningkat karena telah lebih mampu beradaptasi dengan tantangan kerja.

Pada tahun 2025, kinerja pegawai kembali meningkat dan berada pada posisi yang cukup stabil dengan estimasi sebesar 88%. Seluruh pegawai mulai menjalankan tugas sesuai jobdesk masing-masing secara konsisten. Lingkungan kerja menjadi lebih kondusif, sistem koordinasi lebih terstruktur, dan hubungan antarpegawai berjalan lebih baik. Workplace spirituality dan adversity quotient juga terjaga dengan baik, sementara motivasi kerja secara umum berada dalam kondisi yang positif dan produktif.

Sumber Daya Manusia berhubungan erat dengan Kinerja Karyawan, karena Kinerja Karyawan yang baik diwujudkan oleh Sumber Daya Manusia yang baik pula. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor itu sendiri yaitu pemahaman, keahlian dan kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, hubungan antar pegawai, dan lingkungan kerja dimana pegawai bekerja (Lestary & Chaniago, 2018). Dari faktor internal dan eksternal tersebut, jika beberapa diantaranya terpenuhi, maka nantinya akan memacu para karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan menjalankan semua amanah yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Salah satu cara untuk memacu karyawan supaya bekerja maksimal adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi dalam dunia bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, dengan adanya motivasi seorang karyawan akan merasa terdorong dan lebih bersemangat untuk bekerja dan mewujudkan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. (S. manaharawan Siregar et al., 2022) menyatakan bahwa Karyawan perlu termotivasi dengan mengetahui bahwa pekerjaannya mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Semua karyawan harus mengetahui prinsip dasar tindakannya sehingga mereka memahami akibat dari tindakannya. Pada dasarnya seorang karyawan yang termotivasi untuk bekerja lebih baik tidak hanya

didasarkan bahwa mereka melakukan pekerjaannya untuk dirinya sendiri namun mereka juga mempunyai pemahaman bahwa kualitas kinerja yang mereka miliki mempengaruhi berhasil tidaknya tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan tempat dimana mereka bekerja, sehingga mereka merasa mempunyai tanggung jawab yang besar untuk keberhasilan mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan melalui amanah yang telah dibebankan kepada para karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *workplace spirituality*. Menurut Ashmos dan Duchon, mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dipupuk dan dipelihara oleh pekerjaan bermakna yang dilakukan dalam konteks komunitas. Sehingga memandang bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga elemen: kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Hal senada diungkapkan Sani & Ekowati (2022) bahwa spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi). Dalam penelitian lain *workplace spirituality* merupakan kerangka nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang mendorong pengalaman yang melampaui batas melalui proses kerja, mempunyai cara tersendiri untuk memberikan rasa keterhubungan antar karyawan ataupun teman kerja sehingga karyawan merasa nyaman (Jurkiewicz, 2003). Dengan adanya elemen-elemen yang ada dalam *workplace spirituality* menurut para ahli dapat dikatakan bahwa *workplace spirituality* dapat membangun pandangan para karyawan bahwa pekerjaannya tidak hanya ajang untuk mencari nafkah tetapi juga berarti dalam kehidupannya dalam aspek lain, misalnya dalam aspek sosial seperti dengan sesama rekan kerja dapat membangun hubungan pertemanan yang baik dan sehat, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membangun mood kerja yang baik dan berkualitas yang pastinya akan berpengaruh pada hasil kinerja para karyawan.

Workplace spirituality dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Hibbul & Joko, 2020) menyatakan Karyawan harus berpartisipasi dalam tugas yang ditetapkan oleh

perusahaan ataupun organisasi dan menginspirasi orang lain untuk mempraktikkan spiritualitas sebenarnya di tempat kerja. Hubungan ini mengacu pada keyakinan bahwa ada kekuatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Oleh karena itu, anggota suatu organisasi harus mempunyai ketenangan, kebahagiaan, kasih sayang, dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Wayoan, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umam & Auliya, 2018) mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat kecil kemungkinannya jika tidak pernah terjadi suatu permasalahan atau hambatan, dan pastinya suatu permasalahan atau hambatan tersebut harus memiliki solusi untuk mengatasinya sehingga dapat menyelamatkan posisi suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Pemaparan sebelumnya dapat menjadikan pandangan bahwa suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi. *Adversity Quotient* merupakan kecerdasan seseorang untuk mengubah suatu hambatan menjadi suatu peluang keberhasilan, kemampuan ini dirasa sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memecahkan suatu permasalahan.

Pada dasarnya, *adversity quotient* merupakan pola yang tepat, terukur, dan tidak secara sadar mengatur bagaimana cara mengatasi kesulitan. Namun, *adversity quotient* bukan hanya sebatas ukuran. *Adversity quotient* memberikan kontribusi penting terhadap apa yang menjadi teori penyatuan perilaku manusia (Stoltz, 2014). Supaya mampu bertahan dalam melewati dan mengatasi tantangan setiap manusia membutuhkan kecerdasan untuk menghadapi setiap tantangan (*adversity quotient*). *Adversity quotient* mempengaruhi mentalitas seseorang terutama bagi seorang wirausahawan yang memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi dan berpotensi memiliki resiko bisnis yang tidak pasti sehingga membutuhkan ketahanan fisik dan mental yang baik (Titien Agustina^{1*}, Nurhikmah 2, 2022).

Adversity quotient dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Juwita et al., 2020) *Adversity quotient* merupakan reaksi seseorang ketika mengatasi rintangan dan permasalahan. Dan pastinya setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda antara satu sama lain dalam menghadapi rintangan dan permasalahan yang terjadi dalam dirinya. Dari pendapat tersebut dapat terlihat bahwa dalam sebuah organisasi atau perusahaan setiap karyawan memiliki kemampuan untuk menghadapi setiap permasalahan atau tantangan yang terjadi dalam dirinya dan dalam hal itu dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian (Firza Umar Salim, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berlawanan diungkapkan oleh (Sulistyowati & Setiani., 2024) *adversity quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi sebagai pemediasi *workplace spirituality* dan *adversity quotient* terhadap kinerja, seperti yang diungkapkan oleh (Azahra & Isa, 2021) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Azhari et al., 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kinerja karyawan yang disebabkan oleh *adversity quotient*. Sedangkan Hartini (2024) mengungkapkan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Sehingga orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha secara maksimal untuk membuat pekerjaannya terselesaikan dengan sebaik-baiknya (Rulianti, 2021).

Yayasan Asiyah An-nur merupakan yayasan memiliki beberapa lembaga pendidikan didalamnya seperti MTS Yusuf Annur dan Pondok Pesantren An nur keduanya merupakan lembaga pendidikan yang berada dalam naungan Yayasan Asiyah An-nur. Lembaga Pendidikan Yusuf An nur merupakan lembaga pendidikan yang berfokus dalam dunia akademik dan menghafal al quran, dimana setiap siswanya ditarget untuk menguasai dua bidang tersebut. Pondok Pesantren An Nuur memiliki latar belakang yang kaya akan nilai-nilai agama dan pendidikan tradisional, yang dikombinasikan dengan elemen modern dalam memberikan pendidikan Islam. Berhaluan Ahlussunnah wal Jama'ah, pondok pesantren ini mengusung konsep perpaduan antara aspek modernitas dan tradisional dalam pendekatan pendidikan.

Pondok Pesantren ini berupaya untuk menjaga keutuhan ajaran-ajaran dan nilai-nilai tradisional islam dengan berkomitmen untuk menjaga ajaran islam yang sesuai dengan Ahlus Sunnah Waljama'ah.

Sistem kerja yang ditetapkan yayasan ini sudah cukup baik meskipun masih terbilang masih sangat pemula dari jangka waktu pembangunan yayasan. Sebagai lembaga pendidikan islam Yayasan ini memiliki program pendidikan yang holistik, dimana para santri tidak hanya diwajibkan untuk tinggal di pondok dengan program tahfidznya namun juga harus tetap aktif menempuh pendidikan akademik di MTs Yusuf An Nur. Tentunya untuk mencapai dua target tersebut yakni akademik dan program tahfidz al quran, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkompeten dalam membimbing siswa-siswinya atau santri-santrinya. Dengan adanya hal tersebut, dilakukan seleksi yang cukup ketat untuk tenaga pendidiknya baik guru dibidang akademik maupun guru dibidang tahfidz.

Yayasan ini telah memiliki beberapa indikator pencapaian untuk mewujudkan visi misi yang dimilikinya beberapa diantaranya yang terkait dengan SDM pendidiknya, antara lain yaitu setiap anggota SDM memiliki standar kinerja yang bermutu tinggi dengan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, seluruh anggota SDM mengamalkan nilai-nilai Ajaran Agama Islam dengan benar dan konsisten, semua anggota SDM berperilaku islami dalam interaksi di lingkungan sekitarnya dan di tengah masyarakat, semua anggota SDM menjadi teladan yang baik dalam perilaku dan bahasa yang selaras dengan ajaran Agama Islam, seluruh anggota SDM menjalin hubungan yang baik: dengan Allah SWT (*hablum minalloh*), sesama manusia (*hablum minannas*), dan lingkungan, semua anggota SDM menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam berbagai kegiatan positif sebagai wujud sikap sosial yang sesuai dengan syariat Islam

Selaras juga dengan penelitian yang akan dilakukan yakni mengenai *workplace spirituality*, *adversity quotient*, serta motivasi. Yayasan Asiyah an nur dirasa cocok dan memiliki fenomena yang selaras dengan topik penelitian. Maka nantinya diharapkan penelitian ini juga akan membantu menambah ide-ide baru untuk menyempurnakan

beberapa hal yang dirasa masih kurang tepat diberlakukan dalam dunia kerja para karyawan atau pegawai atau tenaga pendidik di Yayasan Aisiyah An nur.

Dari uraian fenomena dan juga hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan perbedaan maupun ketidak konsistenan hasil dari penelitian, hal tersebut menjadi alasan dan motivasi serta ketertarikan peneliti untuk menguji serta mengidentifikasi pengaruh *workplace spirituality* dan *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi instrinsik di Yayasan Asiyah An Nur Lamongan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi dapat memediasi hubungan antara *workplace spirituality* terhadap pegawai?
4. Apakah motivasi dapat memediasi hubungan antara *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan menganalisis *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi dapat memediasi hubungan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menguji dan menganalisis motivasi dapat memediasi hubungan antara *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberi masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan tersebut.

2. Manfaat untuk Peneliti

Diharapkan dapat lebih memahami topic yang diteliti dan mengembangkan pola berpikir strategis tentang topik yang dikaji.

3. Manfaat untuk Pembaca

Diharapkan dapat memberi wawasan dan dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

(Sa'adah, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah Kc. Semarang)"*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dan penelitian ini menggunakan metode analisis uji statistik, uji asumsi klasik dan uji analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Spiritualitas di tempat kerja secara parsial berpengaruh positif positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan akan tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (intrinsik), Pemberdayaan Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (intrinsik) dan Kinerja Karyawan, serta Motivasi Kerja (intrinsik) dapat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil Path Analysis menunjukkan bahwa motivasi kerja (intrinsik) mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan motivasi kerja (intrinsik) dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja (intrinsik) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 95,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar model ini.

(Nawantoro & Iqbal, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Beban Kerja Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Indonesia Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening"*, menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan skala likert sebagai alat penilaian kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu Software SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja

Karyawan, Adversity Quotient memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, dan Motivasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, tidak ada pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, dan terdapat pengaruh secara tidak langsung antara Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Penelitian oleh (Wayoan, 2018) yang berjudul *“Pengaruh Adversity Quotient Dan Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Wilayah Jabodetabek dimana Bank Syariah menjadi objek penelitian ini, namun populasi yang digunakan di spesifikkan dengan 3 kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sedangkan teknik yang digunakan untuk pengambilan sample yaitu probability sampling yang berarti random sampling, serta menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) untuk menguji validitas alat ukur dan Multiple Regression Analysis untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Adversity Quotient dan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. Hasil uji hipotesis dari dimensi variabel Adversity Quotient menunjukkan bahwa control, reach, endurance, dan perasaan terhubung dengan komunitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan proporsi varians dari kinerja karyawan yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen adalah 87,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dalam hal tersebut maka, terdapat pengaruh signifikan *Adversity Quotient* dan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian (Wijaya & Supriyanto, 2019) dengan judul *“The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In. Bank Muamalat Indonesia”*. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif, pengambilan sampel yang dipilih oleh penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) yakni metode pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi

sebagai sampel, dengan jumlah karyawan di objek penelitian ini “Bank Muamalat Indonesia” total 74 orang maka 74 karyawan tersebut ditetapkan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data diantaranya adalah : Analisis jalur (Path Analysis, Classical Analysis) dan uji asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak sebagai mediasi pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

(Khan & Yuniawan, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Transformational Leadership dan Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Non-Dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)” menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) yang dijalankan melalui software AMOS 24.0. Penelitian ini melibatkan 153 responden, namun hanya 130 kuesioner yang dapat diolah karena sisanya tidak terisi lengkap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan responden adalah seluruh karyawan non-dosen di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership dan emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap workplace spirituality maupun organizational citizenship behavior (OCB). Selain itu, workplace spirituality juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian ini memperkuat bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi variabel mediasi yang efektif dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi karyawan.

(Karnia et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung* “, menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dan verifikatif serta mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 24.0. Responden yang diambil adalah karyawan dimana objek penelitian ini dilakukan yang berjumlah 56 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara spiritualitas ditempat kerja terhadap kinerja. Hasil R square ditemukan bahwa pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap kinerja yaitu dapat diakumulasikan sebesar 29,4%. Hal ini, membuktikan bahwa pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan interval koefisien termasuk dalam kategori rendah, sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Penelitian oleh (Hassi et al., 2021) yang berjudul *"Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of Islamic work ethics on employee performance 439 intrinsic motivation"*. Penelitian ini menggunakan metodologi cross-sectional yang tidak memungkinkan pengujian kausalitas antara konstruk yang diteliti. Penelitian ini memeriksa data yang dikumpulkan dari 224 karyawan untuk berbagai organisasi di Maroko. Penelitian ini melakukan analisis permodelan persamaan struktural (SEM) menggunakan platform AMOS 24 dan analisis Bayesian untuk menyelidiki efek langsung dan tidak langsung. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa IWE memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, motivasi intrinsik karyawan tidak memediasi hubungan antara variabel independen spiritualitas dan religiusitas intrinsik dan variabel dependen kinerja pekerjaan.

Penelitian oleh (Azahra & Isa, 2021) yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Job Autonomy, Adversity Quotient dan Kinerja Karyawan"*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan populasi yang berjumlah 100 tenaga kerja UKM makanan dan minuman di Surakarta, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan bantuan aplikasi smartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *Job autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan UKM, Motivasi secara positif berpengaruh positif memediasi *Job Autonomy* dan

Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan UKM, dan secara simultan ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Islammiyanti, 2022) dengan judul “*Peran Workplace Spirituality, Meaningful Work Dan Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Dan Kinerja SDM*”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari objek yang diambil dan menentukan sampel dengan teknik purposive sampling dan accidental sampling. Penelitian ini menggunakan data primer berupa tanggapan kuisioner yang disebarkan kepada responden menggunakan program PLS. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, *meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan pada *innovative work behavior*, *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Penelitian oleh Ardiansyah, et all. (2022) dengan judul “*Pengaruh Dukungan Organisasi, Spritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi)*”. Penelitian ini menggunakan tabel krejcie dan morgan sebagai teknik pengambilan sampelnya, dengan margin error 5% sehingga didapatkan 76 orang sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan spritualitas di tempat kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sedangkan secara tidak langsung hanya dukungan organisasi saja yang memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, se dangkan spritualitas di tempat kerja secara tidak memiliki pengaruh tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Rambe, (2022). Dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja*

Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor bupati Deliserdang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 52 karyawan kantor bupati Deliserdang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Model Outer, Analisis Model Inner, dan Pengujian Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program perangkat lunak PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara langsung moral kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap moral kerja, dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan, terhadap moral kerja secara tidak langsung moral kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, secara tidak langsung moral kerja mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai kantor bupati Deli Serdang.

Penelitian oleh Armina dan Kurnia. (2024), dengan judul “*Analysis The Influence of Incentives and Islamic Workplace Spirituality on Employee Performance*”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS 23. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data melalui observasi, angket, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif dan spiritualitas Islam di tempat kerja mempunyai pengaruh secara simultan sebesar 33,2% dan spiritualitas Islam merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pembangunan Gontor.

Penelitian oleh Riani, (2024), dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja, Adversity Quotient, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 11 Kota Tangerang*”.

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan metode kuantitatif dan hasil penelitian ini berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji F (simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja, Adversity Quotient dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Sedangkan uji t (parsial) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Adversity Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan nilai Koefisien Determinasi sebesar 54,1% yang artinya Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Adversity Quotient dan Disiplin Kerja, dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dari Hasil deskripsi penelitian terdahulu diatas, peneliti telah merangkum hasil penelitian terdahulu menjadi ringkasan dalam bentuk tabel, yang selanjutnya digunakan sebagai gap research dan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat 9 (sembilan) hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penguat untuk penelitian ini, dengan tinjauan hasil penelitian terdahulu. Berikut adalah tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dijadikan landasan dalam penyusunan penelitian ini.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Penulis, Judul Penelitian, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nawantoro, D dan Iqbal, M, A. (2017), <i>Pengaruh Beban Kerja dan Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Indonesia dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening</i>	X1 : Beban Kerja X2 : Adversity Quotient Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung dengan signifikan terhadap motivasi dan kin

				erja karyawan, adversity quotient memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan terdapat pengaruh secara tidak langsung antara adversity quotient terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
2.	Sa'adah, K. (2017), <i>Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi (Instrinsik) sebagai variable Intervening</i>	X1: Spiritualitas di Tempat Kerja X2: Pemberdayaan Karyawan Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja (Instrinsik)	Kuantitatif	Spiritualitas di tempat kerja secara parsial berpengaruh positif positif dan tidak signifikan terhadap

	(Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah Kc. Semarang)			ap Kinerja Karyawan akan tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (instrinsik), Pemberdayaan Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (instrinsik) dan Kinerja Karyawan, serta Motivasi Kerja (instrinsik) dapat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil Path Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (instrinsik) memiliki pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan motivasi kerja (intrinsik)
--	---	--	--	--

				dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja (intrinsik) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Wayoan, K, K. (2018), <i>Pengaruh Adversity Quotient dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	X1 : Adversity Quotient X2 :Spiritualitas di Tempat Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan antara adversity quotient dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Wijaya, M, I. dan Supriyanto, A.S. (2019), <i>The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In Bank Muamalat Indonesia</i>	X : Workplace Spirituality Y1 : Work Motivation Y2 : Employee Performance	Eksplanatif	Hasil penelitian menunjukkan workplace spirituality tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara workplace spiritu

				ality terhadap kinerja karyawan.
5.	Khan dan Yuniawan. (2019) , <i>Pengaruh Transformational Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)</i>	X1:Transformational Leadership X2 : Emotional Intelligence Y :Organizational Citizenship Behavior Z : Workplace Spirituality	Structural Equation Model	Hasil penelitian ini menunjukkan Transformational Leadership berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Transformational Leadership berpengaruh signifikan dan positif terhadap Workplace Spirituality, Emotional Intelligence berpengaruh signifikan dan positif terhadap Workplace Spirituality berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship

				Behavior.
5.	Karnia, et all. (2020), <i>Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung</i>	X : Spiritualitas di Tempat Kerja Y : Kinerja Karyawan	Deskriptif dan Verifikatif	Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa hasil dari R Square pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan diakumulasikan sebesar 29,4% dimana itu menunjukkan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan interval koefisien termasuk dalam kategori rendah.
6.	Hassi A. et al. (2021), <i>Impacts of Spirituality Intrinsic Religiosity and Islamic Work Etichcs on Employee Performance Morocco the Mediating Role of Islamic Work Etichcs on Employee Performance 439 Intrinsic Motivation</i>	X1 : Spirituality Intrinsic Religiosity X2 : Islamic Work Etichcs Y : Employee Performance Z : Intrinsic Motivation	Cross Sectional	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara IWE terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik tidak memediasi hubungan antara spiritualitas dan religiusitas intrinsik dan kinerja karyawan
7.	Azahra, F. & Isa, M.	X1 : Job	Kuantitatif	Bahwa job auton

	(2021), <i>Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Job Autonomy, Adversity Quotient dan Kinerja Karyawan</i>	Autonomy X2 : Adversity Quotient Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi		omy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan UKM, motivasi secara positif berpengaruh positif memediasi Job Autonomy dan Adversity Quotient terhadap kinerja karyawan UKM, dan secara simultan ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen.
8.	Islammiyanti, R. dan Sulisty, H. (2022), <i>Peran Workplace Spirituality,</i>	X1 : Workplace Spirituality X2 : Meaningful	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signif

	<i>Meaningful Work dan Leadership terhadap Innovative Work Behavior dan Kinerja SDM</i>	Work X3 : Leadership Y1 : Innovative Work Behavior Y2 : Kinerja SDM		ikan hubungan antara workplace spirituality terhadap innovative workbehavior, leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior, meaningful work berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior, workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, innovative work behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.
9.	Ardiansyah, et all. (2022). <i>Pengaruh Dukungan Organisasi, Spritualitas di</i>	X1 : Dukungan Organisasi X2 :Spiritualitas	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan

	<i>Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi)</i>	di Tempat Kerja Y : Kinerja Pegawai Z : Komitmen Organisasi		spritualitas di tempat kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sedangkan secara tidak langsung hanya dukungan organisasi saja yang memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, sedangkan spritualitas di tempat kerja secara tidak memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening
10.	Siregar dan Rambe, (2022). <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang</i>	X1 : Kepemimpinan X2 : Spiritualitas di Tempat Kerja Y : Kinerja Pegawai Z : Semangat Kerja	Kuantitatif	Mnunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung, spiritualitas di tempat kerja

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara langsung moral kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap moral kerja, dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan, secara tidak langsung moral kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, secara tidak langsung moral kerja mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai kantor bupati Deli Serdang
11.	Armina dan Kurnia. (2024), <i>Analysis The Influence of Incentives and Islamic Workplace Spirituality on Employee Performance</i>	X1 : Incentives X2 : Islamic Workplace Spirituality Y : Employee Performance	Kuantitatif	Menunjukkan hasil bahwa insentif dan spiritualitas Islam di tempat kerja mempunyai

				pengaruh secara simultan sebesar 33,2% dan spiritualitas Islam merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pembangunan Gontor
12.	Riani, (2024), <i>Pengaruh Beban Kerja, Adversity Quotient, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 11 Kota Tangerang</i>	X1 : Beban Kerja X2 : Adversity Quotient X3 : Displin Kerja	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa secara uji F (simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja, Adversity Quotient dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Sedangkan uji t (parsial) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Adversity Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh

				negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
--	--	--	--	---

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Workplace Spirituality

2.2.1.1 Pengertian *Workplace Spirituality*

Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada penerapan nilai-nilai spiritual, kepercayaan, dan praktik dalam lingkungan kerja atau professional. Dalam hal ini bukan tentang mencampuradukkan persoalan agama di lingkungan kerja ataupun menggabungkan agama secara formal, melainkan membawa makna, tujuan, dan ketenangan batin dalam pekerjaan sehari-hari. Poin fokus dalam pembahasan ini untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pribadi dan spiritual, dan juga menciptakan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

(Ashmos & Duchon, 2000) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja merupakan bentuk pengakuan bahwa kehidupan batin karyawan yang melindungi dan dilindungi melalui pekerjaan yang bermakna dalam komunitas mereka. Ashmos dan Duchon (2000) juga mengatakan spiritualitas di tempat kerja terdiri dari tiga elemen: Kehidupan internal, pekerjaan yang bermanfaat, dan berkelompok dalam dunia kerja. Meskipun beberapa orang mengatakan agama yang diyakini di tempat kerja, namun menurut Ashmos dan Duchon mereka menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukanlah hanya tentang agama.

Menurut (Sarkar & Garg, 2020) workplace spirituality adalah Kehidupan yang bermakna, hubungan dengan kemuliaan, keyakinan, hubungan dengan kekuatan yang lebih tinggi, dan mengimplementasikan spiritualitas. Rasa hidup yang bermakna, terarah, dan dapat dimengerti terbukti penting bagi perkembangan psikologis, emosional, dan spiritual seseorang. Modal psikologis menjadi tolak ukur atau peran utama dalam meminimalisir ketidaksopanan di tempat kerja, perilaku-perilaku yang

tidak baik , dan semua faktor terkait lainnya yang dapat menyebabkan kekerasan, permusuhan, atau serangan di tempat kerja. Dengan demikian, secara tidak langsung psikologis ini mempunyai peran terhadap perdamaian dan perilaku tanpa kekerasan di tempat kerja.

Menurut Khan dan Yuniawan (2019), workplace spirituality merupakan faktor penting yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB). Dalam konteks ini, workplace spirituality mencerminkan nilai-nilai spiritual yang diinternalisasi oleh karyawan dalam lingkungan kerja, yang kemudian memengaruhi perilaku positif mereka di organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap workplace spirituality, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, pengembangan spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong karyawan berperilaku proaktif, membantu rekan kerja, dan berkontribusi lebih terhadap organisasi di luar tugas formal mereka. Hal ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Dalam hal tempat kerja, spiritualitas bukan berarti bahwa organisasi tersebut harus bersifat spiritual, namun organisasi harus mampu mendukung dan mendorong karyawan untuk bersifat serta mengimplementasikan spiritualitas di dunia kerja. Namun diyakini bahwa jika suatu organisasi beserta karyawannya bersifat spiritual, maka akan terjadi kesesuaian nilai dan berpeluang untuk mendapatkan hasil organisasi yang lebih baik seperti kualitas, produktivitas, dan profitabilitas akan meningkat (Walt dan Deklerk, 2014). Spiritualitas merupakan suatu konsep yang mengacu pada pengalaman dan perasaan yang mendalam tentang makna hidup, hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, dan pencarian makna yang lebih tinggi, baik dalam hal agama maupun non agama. Spiritualitas sering kali melibatkan penjelajahan batin, hubungan dengan alam semesta, dan pemahaman akan

keberadaan seseorang, dan mungkin mencakup nilai-nilai seperti kebijaksanaan, kedamaian, dan kebaikan.

Menurut (Otake-Ebede et al., 2020) Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu konteks penting yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan untuk membangun budaya yang etis, mendorong para karyawan untuk terlibat dalam tatanan moral dan menumbuhkan budaya motivasi empatik. Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya menciptakan lingkungan etis, namun juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab sosial di antara karyawan. Dengan mengimplementasikan nilai-nilai spiritual, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan yang lebih dalam antar individu, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama. Hal ini juga mendorong karyawan untuk terlibat dalam praktik prososial atau empatik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan antar individu dan kelompok di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang sudah dipaparkan oleh penulis diatas dapat didefinisikan bahwa spiritual di tempat kerja atau workplace spirituality tidak hanya berfokus dalam konteks agama tetapi di dunia kerja dianggap suatu konteks yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendorong para karyawannya memiliki spiritualitas sehingga nantinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tentram. Hal tersebut pada ujungnya dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, kesejahteraan dan keselarasan dalam dunia kerja, sehingga sangat menguntungkan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, terlebih jika efek atau manfaat dari pengimplementasian workplace spirituality tersebut dapat menambah profitabilitas organisasi atau perusahaan.

2.2.1.2 Indikator *Workplace Spirituality*

Indikator *Workplace Spirituality* atau *Spirituality at Work* atau Spiritualitas di Tempat Kerja menurut (Khare, 2015) terdapat tiga indikator dalam *Workplace Spirituality* yaitu, spiritualitas memajukan kesejahteraan dan taraf hidup karyawan,

spiritualitas memberi makna dan signifikansi pada karyawan di tempat kerja, spiritualitas memberikan karyawan rasa koneksi dan kelompok atau komunitas, yaitu:

a. Spiritualitas memajukan kesejahteraan dan taraf hidup karyawan

Spiritualitas di tempat kerja dapat memajukan kesejahteraan dan taraf hidup karyawan dengan membangun lingkungan yang lebih positif, inklusif, dan bermakna. Ketika sebuah organisasi atau perusahaan menekankan aspek spiritualitas, seperti nilai-nilai kemanusiaan, hubungan interpersonal yang mendalam, dan memberikan pemahaman tujuan yang lebih besar, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi. Hal ini akan membantu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan rasa kasih sayang, empati, dan rasa kebersamaan, meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan fisik, batin atau emosional dan sosial karyawan, sehingga berdampak positif terhadap standar hidup mereka secara keseluruhan.

b. Spiritualitas memberi makna dan signifikansi pada karyawan di tempat kerja

Spiritualitas di tempat kerja memberikan makna dan signifikansi bagi karyawan dengan mendorong dan membuat mereka merasa lebih terhubung atau selaras dengan tujuan dan nilai-nilai pekerjaan mereka yang lebih dalam. Jika karyawan telah merasa bahwa pekerjaannya tidak hanya sekedar rutinitas atau sesuatu yang mereka lakukan untuk mencari penghasilan, namun merupakan bagian dari misi yang lebih tinggi tingkatannya yang dapat memberikan dampak positif bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, maka mereka akan merasa lebih puas dan lebih bangga dengan pekerjaannya. Aspek spiritualitas mendorong karyawan untuk memahami perannya dalam konteks yang lebih luas, memperkuat rasa memiliki, dan memberi makna lebih dari sekadar pencapaian materi. Adanya poin ini, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi

terbaiknya, membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, dan merasa lebih puas secara emosional dan profesional dalam lingkungan kerja mereka.

c. **Spiritualitas memberikan karyawan rasa koneksi dan kelompok atau komunitas**

Spiritualitas di tempat kerja memberikan karyawan rasa koneksi dan rasa memiliki dalam kelompok atau komunitas serta lebih menekankan lagi pentingnya hubungan yang lebih dalam antar individu. Ketika spiritualitas diimplementasikan dan telah menjadi budaya di tempat kerja, karyawan akan merasa lebih selaras, tidak hanya sebagai rekan kerja, namun sebagai sesama manusia yang memiliki nilai, tujuan, dan rasa saling menghormati untuk diwujudkan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif di mana setiap orang merasa dihargai dan diterima. Hubungan ini memperkuat rasa kebersamaan dan membantu membangun komunitas kerja yang suportif dan saling peduli, membuat karyawan merasa lebih percaya diri, nyaman, dan termotivasi untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Suatu kelompok atau komunitas ini juga membangun kepercayaan dan memperkuat kohesi di antara karyawan, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih bahagia dan produktif.

2.2.1.3 Indikator Workplace Spirituality

Menurut (Ashmos & Duchon, 2000b) terdapat beberapa indikator dalam workplace spirituality, yaitu :

1. Esensi dan sasaran pekerjaan
2. Nilai keselarasan dalam sebuah komunitas
3. Peran terhadap kehidupan Internal

2.2.1.4 Peran *Workplace Spirituality* dalam Pandangan Islam

Dari beberapa dimensi dan indikator ahli yang telah dituliskan sebelumnya, dalam sub bab ini akan menghubungkan penelitian dari (Khan et al., 2010) yang cukup selaras dengan dimensi dan indikator workplace spirituality menurut para ahli terdahulu, antara lain :

1. Memandang Setara tanpa Membedakan Posisi dan Kedudukan Karyawan

Dalam poin memandang setara tanpa membedakan posisi dan kedudukan karyawan dapat dihubungkan dengan indikator workplace spirituality bagian nilai keselarasan dalam sebuah komunitas, dalam pandangan islam Allah memerintahkan untuk berbuat adil kepada seluruh manusia, dan melarang segala bentuk perbuatan keji, ketidakadilan, dan pemberontakan. Sesuai dengan firman Allah dalam al quran surat Al Hujurat ayat 13, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ

أَتْقَاهُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

Artinya : “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti”. (Q.S Al-Hujurat:13)

2. Menyejahterakan Karyawan

Dalam konteks ini dapat dihubungkan juga dari poin-poin yang sebelumnya sempat dituliskan bahwa karyawan nantinya akan menganggap pekerjaannya tidak hanya sebatas untuk mencari materi namun, dapat memiliki tujuan yang lebih luas dan lebih besar lagi melalui workplace spirituality. Jika dilihat dari kehidupan modern maka menyejahterakan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan insentif, fasilitas, bonus, dan lainnya. Namun, dalam persepektif islam sumber motivasi bagi seorang pekerja Muslim tidak hanya terbatas pada standar hidup dan realisasi diri yang lebih tinggi, tetapi juga untuk memastikan bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral dan pada akhirnya mengarah pada kesuksesan dan kesejahteraan nyata di bidang ini termasuk fakta bahwa itu dapat membantu untuk mencapai tujuan. Jika umat Islam berusaha mencapai tujuan yang bermakna ini, penurunan nilai imbalan duniawi dan materi tidak akan mempengaruhi motivasi atau tingkat kinerja mereka.

3. Bersikap Adil dalam mengambil segala Keputusan

Dalam konteks ini juga dapat dihubungkan dengan salah satu nilai dari workplace spirituality yaitu keselarasan antar individu, dimana jika setiap karyawan telah memiliki spiritualitas dalam dirinya maka bersikap adil telah menjadi bagian dari sikap dirinya dilingkungan kerja, dan pastinya hal tersebut tertanam juga oleh seorang pemimpin di organisasi atau perusahaan tersebut jika workplace spirituality telah menjadi bagian dari budaya kerja organisasi atau perusahaan tersebut. Selalu bersikap adil dalam setiap pengambilan keputusan tanpa membedakan antar setiap individunya sesuai dengan firman Allah di dalam al quran surat An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”. (Q.S An Nahl : 90)

2.2.2 Adversity Quotient

2.2.2.1 Pengertian *Adversity Quotient*

Adversity Quotient dapat menilai kemampuan seseorang dalam menghadapi dan menanggulangi kesulitan serta tantangan hidup. Hal ini mengacu pada seberapa tangguh dan bertahannya seseorang ketika menghadapi rintangan, masalah, atau keadaan yang sulit. *Adversity Quotient* berbeda dengan *Intelligence Quotient* (IQ) atau *Emotional Quotient* (EQ). Karena *Adversity Quotient* berfokus pada bagaimana orang menanggapi tantangan dan kesulitan.

Adversity Quotient merupakan pola yang tepat, terukur, dan tidak secara sadar mengatur bagaimana cara mengatasi kesulitan. Namun, adversity quotient bukan hanya sebatas ukuran. Adversity quotient memberikan kontribusi penting terhadap apa yang menjadi teori penyatuan perilaku manusia (Stoltz, 2014). Ketika seseorang memiliki sikap adversity quotient dalam dirinya maka seseorang tersebut

memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik, karena dengan memiliki sikap *adversity quotient* dapat memicu seseorang untuk bersikap bijaksana ketika menghadapi suatu permasalahan dan tantangan dalam hidupnya.

Menurut (Nawantoro & Iqbal, 2017) mendefinisikan *Adversity Quotient* seperti berikut, jika seorang karyawan dengan beban kerja tinggi berpotensi memiliki kinerja yang buruk, oleh karena itu, karyawan membutuhkan *adversity quotient* untuk terus mengatasi tantangan dan hambatan dalam bekerja. Karyawan dengan etos kerja serta *adversity quotient* yang baik memiliki potensi yang besar, dapat mendorong dan mengimplementasikan kesuksesan perusahaan. Salah satu konteks yang dijadikan dasar untuk mewujudkan kesuksesan organisasi atau perusahaan dengan jalur karyawannya adalah dengan memiliki karyawan yang memiliki sikap *adversity quotient* yang baik, karena rasanya tidak kan mungkin jika di dalam dunia pekerjaan sama sekali tidak memiliki permasalahan, rintangan ataupun tantangan yang harus dihadapi baik dalam situasi genting maupun tidak, sehingga sangat membutuhkan *adversity quotient* atau kecerdasan emosional yang bagus untuk menghadapi segala rintangan ataupun tantangan dalam segala kondisi.

(Zhao & Sang, 2023) mendefinisikan *Adversity Quotient* sebagai kemampuan untuk menghadapi hambatan baik secara internal maupun eksternal dan kemudian dapat memulihkan diri secara efektif, yang kemungkinan juga masuk dalam konteks kegigihan dan adaptasi yang fleksibel. Kegigihan dan adaptasi secara fleksibel juga dapat mempengaruhi sikap *adversity quotient* karena dengan kegigihan kita juga dapat mempertahankan argumen-argumen yang kita anggap baik dan benar ketika kita dihadapkan dalam situasi genting dengan persoalan atau tantangan yang membutuhkan argumen kuat untuk memecahkan persoalan. Selain itu, adaptasi yang fleksibel atau dinamis sangat penting dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, adaptasi yang fleksibel atau dinamis merupakan kemampuan seseorang untuk cepat menyesuaikan diri dengan keadaan sekitar termasuk lingkungan organisasi atau perusahaan, dengan kemampuan penyesuaian diri terhadap keadaan sekitar dapat menjadikan kunci kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang sudah dipaparkan oleh penulis diatas dapat didefinisikan bahwa Adversity Quotient merupakan kemampuan seseorang untuk menghadapi, mengatasi, dan pulih atau bangkit kembali ketika dihadapkan oleh sebuah rintangan, tantangan, atau persoalan. Dan pastinya dengan kemampuan tersebut seseorang akan dapat lebih bijaksana dalam menghadapi segala rintangan, tantangan, ataupun persoalan yang terjadi dalam hidupnya tanpa disertai rasa emosional yang berlebih.

2.2.2.2 Jenis-Jenis Adversity Quotient

Menurut (Stoltz, 2014) dalam menguraikan *adversity quotient* menjadi 3 jenis atau tipe, yaitu:

1. Climbers

Didefinisikan dengan orang-orang yang terus mencari perbaikan dan peningkatan dalam kehidupannya. Mereka terus mencari dan berusaha mendapatkan suatu hal yang terbaik dalam hidup, dengan memiliki motivasi diri dan dorongan yang tinggi. Mereka selalu menerima tantangan, biasanya bagian dari orang-orang visioner dan sering menjadi sumber inspirasi bagi orang lain.

2. Campers

Menurut definisinya, adalah orang-orang yang berhenti untuk mengusahakan suatu kemajuan dalam kehidupan mereka, mereka merasa lelah dengan banyaknya rintangan dan tantangan hidup. Dengan begitu, mereka hanya melakukan apa yang mereka anggap benar dan cukup baik, sehingga jarang sekali menghadapi dan mengambil tantangan yang lebih besar.

3. Quitters

Quitters didefinisikan sebagai orang-orang yang memiliki dorongan minimal dan sedikit ambisi. Mereka jarang atau tidak kreatif, tidak suka dan tidak mau mengambil risiko dan lebih cenderung menghindari tantangan. Hanya berinvestasi minimal dalam pekerjaan, sehingga terlihat pasif mereka dikatakan sebagai “beban berat bagi organisasi mana pun”.

2.2.2.3 Indikator *Adversity Quotient*

Menurut (G et al., 2015), terdapat beberapa indikator adversity quotient, antara lain:

1. Pengendalian

Tingkat kendali yang dirasakan seseorang terhadap kejadian buruk.

2. Kepemilikan

Sejauh mana seseorang memiliki atau bertanggung jawab atas konsekuensi suatu kesulitan atau mengambil tanggung jawab atas dirinya sendiri untuk memperbaiki situasi.

3. Radius

Sejauh mana seseorang percaya bahwa peristiwa baik atau buruk mempengaruhi bidang lain dalam hidupnya

4. Stabilitas

Persepsi tentang lamanya suatu peristiwa baik atau buruk serta akibat-akibatnya terjadi atau bertahan lama.

2.2.2.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient*

Menurut (Mulyani & Faridah, 2023) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adversity quotient, antara lain:

1. Dorongan atau Motivasi

Dalam hal ini dorongan atau motivasi dapat berasal dari internal maupun eksternal, yang dapat menggerakkan seseorang untuk mewujudkan tujuannya, sehingga nantinya dapat memuaskan diri sendiri, memuaskan orang lain, atau sebagai tolak ukur pencapaian.

2. Keuletan

Sering disebut sebagai sikap yang optimis atau tidak mudah menyerah ataupun memiliki daya tahan yang kuat. Seseorang yang memiliki sikap ini cenderung tidak mudah menyerah ataupun mundur seterjal apapun rintangan atau tantangan didepannya.

3. Keteguhan dan Keberanian

Sering dikaitkan dengan komitmen pribadi maupun kelompok, serta dipandang sebagai kemampuan untuk memutuskan suatu hal dalam keadaan apapun baik dalam keadaan genting maupun tidak.

4. Daya Saing atau Kompetisi

Daya saing atau persaingan mengacu pada kemampuan individu atau kelompok untuk bersaing dan unggul dalam suatu tempat atau situasi tertentu. Hal ini mencakup strategi, keterampilan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk berhasil dalam persaingan.

2.2.2.5 Adversity Quotient dalam Kajian Islam

Dalam kehidupan dirasa sangat mustahil jika tidak terdapat tantangan atau permasalahan, termasuk juga dalam dunia pekerjaan pastinya terdapat tantangan-tantangan atau permasalahan-permasalahan yang harus dihadapi dan diselesaikan secara profesional. Jika dalam pandangan islam tantangan atau permasalahan dapat dikatakan sebagai cobaan yang diberikan oleh Allah untuk selanjutnya dapat menjadikan seseorang tersebut mencari jalan keluar yang tepat dan sejalan dengan ajaran-ajaran islam. Dalam firman Allah Surat Al Baqarah Ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : “Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar”.

Dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa Allah SWT akan memberikan cobaan kepada setiap hambanya tanpa terkecuali, Allah menjamin kebahagiaan dan balasan yang terbaik bagi setiap hambanya yang dapat menghadapi cobaannya dengan baik, tidak mudah berputus asa dan tidak keluar dari syari’at islam. Dalam firman Allah surat Ali Imron Ayat 142:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ حَتَّىٰ نَعْلَمَ الْمُجَاهِدِينَ مِنْكُمْ وَالصَّابِرِينَ وَنَبْلُوَ أَخْبَارَكُمْ

Artinya : “Sungguh, Kami benar-benar akan mengujimu sehingga mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar di antara kamu serta menampakkan (kebenaran) berita-berita (tentang) kamu.”

Dari ayat tersebut dapat dihubungkan dengan konsep adversity quotient bahwa dalam menghadapi kesulitan, tantangan, atau cobaan dengan cara-cara baik, dan kecerdasan emosional yang tepat sehingga nantinya akan menemukan solusi-solusi terbaik untuk semua permasalahan yang sedang dihadapi. Allah menjanjikan balasan-balasan yang sebanding bagi setiap umatnya yang telah berhasil menghadapi permasalahan, tantangan, maupun cobaan yang telah diberikan kepadanya dengan penuh kesabaran dan tawakkal.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan psikologis tertentu seseorang yang disebabkan oleh dorongan untuk memuaskan suatu kebutuhan. Motivasi ini menimbulkan tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Mahendra & Brahmasari, 2014). Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang maupun dorongan dari luar untuk melakukan sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya, sehingga motivasi dalam diri seseorang mempunyai dampak langsung terhadap tindakan yang dilakukan orang tersebut (Saputri & Andayani, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah tindakan dari seseorang yang disebabkan oleh dorongan dalam diri seseorang maupun luar diri seseorang untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan membutuhkan motivasi baik dari internal maupun eksternal sehingga dapat menambah antusias kerja, serta mereka ingin bekerja sama, dan bekerja secara efektif untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja.

2.2.3.2 Tujuan Motivasi

Tipe bawahan di organisasi biasanya ditentukan oleh tugas yang terima. Dengan kata lain, karyawan merasa termotivasi oleh keinginan untuk cepat menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan, karyawan harus

diawasi dan dibimbing untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan. (Hasibuan, 2013) ada beberapa tujuan motivasi kerja :

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja pegawai.
3. Memperkuat disiplin pegawai.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hubungan interpersonal yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
7. Meningkatkan efektivitas rekrutmen pegawai.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

2.2.2.6 Jenis Jenis Motivasi Kerja

Terdapat dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif. Keduanya dijelaskan menurut (Hasibuan, 2013) sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Positif Motivasi ini berarti seorang manajer atau supervisor memotivasi atau menstimulasi bawahannya dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang melebihi standar kinerja. Ketika motivasi positif maka semangat kerja bawahan meningkat sebesar karena pada umumnya orang senang menerima halhal yang baik.
2. Motivasi Kerja Negatif Motivasi ini berarti manajer atau supervisor memotivasi bawahannya dengan menggunakan sumber hukuman. Motivasi ini meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena bawahan takut dihukum, namun memiliki konsekuensi negatif jangka panjang.

2.2.3.4 Indikator Motivasi

Sebagaimana dinyatakan oleh Hadi dan Kirana (2023), indikator berikut digunakan untuk menilai tingkat motivasi:

1. Pengaruh Internal

Pengaruh internal berkaitan dengan motivasi yang datang dari dalam diri seseorang. Ini membuat mereka berusaha keras, memiliki komitmen, dan

menunjukkan kinerja yang baik. Semua ini terjadi tanpa mengandalkan faktor luar seperti gaji, bonus, atau penghargaan.

2. Pengaruh Eksternal

Pengaruh dari luar merupakan dorongan yang muncul karena adanya rangsangan dari lingkungan di luar individu. Seseorang terdorong untuk berusaha karena berharap mendapatkan hasil atau efek tertentu dari sekitarnya.

2.2.3.5 Motivasi dalam Kajian Islam

Dalam islam, Menurut Azimi (2024) motivasi kerja erat kaitannya dengan konsep tugas (kepercayaan), tanggung jawab, dan tujuan hidup yang sejalan dengan ajaran agama. Konsep pokok etos kerja dalam Islam meliputi takwa (taqwa), ikhlas (niat jujur), dan sikap bersyukur.

1. Taqwa (takwa): Niat bekerja dalam Islam diperkuat dengan konsep Taqwa, atau pengabdian kepada Allah. Umat Islam dianjurkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan bekerja dengan baik sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai amanah dari Allah dapat menjadi motivator yang ampuh.
2. Ikhlas (niat jujur): Islam sangat menekankan niat jujur dan ikhlas dalam bekerja. Umat Islam diingatkan untuk bekerja dengan niat yang murni, bukan sekedar mencari kekaguman manusia, namun sebagai wujud ibadah kepada Allah. Konsep tulus ini akan meningkatkan kualitas pekerjaan Anda dan memberikan motivasi yang langgeng.
3. Sikap Syukur: Islam menganjurkan orang beriman untuk mensyukuri nikmat Allah, termasuk nikmat kerja dan penghidupan. Sikap bersyukur ini memberikan motivasi positif untuk terus bekerja keras dan melakukan yang terbaik dalam bekerja.
4. Bersikap Adil dan Berbuat Baik: Konsep adil ('adl) dan berbuat baik (ihsan) juga erat kaitannya dengan kemauan bekerja dalam Islam. Umat Islam diajarkan untuk bekerja secara adil, baik dalam berhubungan dengan rekan kerja maupun dalam memberikan pelayanan kepada orang lain.

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dipahami sebagai kemampuan yang diberikan seorang pegawai atau karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan atau fungsi dengan menggunakan seluruh pengetahuan dan keterampilannya (Saputri & Andayani, 2018). Kinerja adalah masalah kompleks yang memerlukan perbaikan terus-menerus dari sudut pandang individu, kelompok, dan organisasi. Sebab kinerja merupakan tantangan yang harus dihadapi seluruh komponen dan elemen organisasi, dan menjadi tugas setiap individu dalam organisasi (Aru Setiawan et al., 2022).

Dari definisi para ahli tersebut dapat digabungkan dalam sebuah pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keterampilan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas atau fungsi tertentu. Kinerja merupakan aspek kompleks yang memerlukan perbaikan berkelanjutan baik dari sudut pandang individu, kelompok, maupun organisasi. Seluruh komponen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja untuk mengatasi berbagai tantangan, termasuk tantangan perekonomian dan keuangan Indonesia. Setiap tanggung jawab atas kinerja setiap individu terletak pada organisasi tempat kerja.

2.2.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian manajemen kinerja menurut (Efendi & Mar, 2020) adalah salah satu alat motivasi paling kuat yang tersedia bagi para pemimpin dan manajer dan mencakup:

- a. Mengukur kinerja secara adil dan obyektif berdasarkan persyaratan saat ini.
- b. Identifikasi tujuan pengembangan spesifik untuk meningkatkan kinerja.
- c. Mengembangkan tujuan karir agar pegawai dapat beradaptasi dengan tuntutan dinamika organisasi setiap saat.

2.2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Sebagaimana dinyatakan oleh (Farhan Simanjuntak & Frimayasa, 2023), indikator berikut digunakan untuk menilai kinerja karyawan:

- a. Mutu Kerja

- b. Kapasitas
- c. Perilaku
- d. Kolaborasi

2.2.4.3 Kinerja Pegawai dalam Kajian Islam

Kinerja dalam perspektif Islam adalah aktivitas yang mempunyai peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat. Bekerja sesuai anjuran agama, bahkan bekerja, sering dijadikan kriteria dalam menilai orang. Menurut ajaran Islam, setiap orang harus mandiri. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, ia wajib bekerja daripada mengemis untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Dengan kata lain, manusia hendaknya memuaskan hasratnya dengan bekerja keras meskipun itu sulit. Keseluruhan orang wajib bekerja sesuai dengan kemampuannya, dan sebagai pekerja setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Dari sudut pandang ekonomi, tenaga kerja merupakan salah satu alat produksi terpenting, bersama dengan modal dan faktor alam lainnya. Dalam konsep Islam, bekerja merupakan kewajiban setiap manusia, dan meskipun Allah telah menjamin penghidupan bagi seluruh manusia, namun penghidupan tersebut tidak diberikan kepada manusia tanpa usahanya sendiri. Maka dari itu, jika seseorang ingin menjadi cukup secara finansial, ia harus bekerja. Dalam Surat At Taubah ayat 105 secara tegas Allah memerintahkan manusia bekerja :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai

Workplace Spirituality adalah menyelaraskan nilai-nilai masyarakat dengan nilai-nilai organisasi, dimana seseorang meyakini bahwa bekerja dalam organisasi akan membawa hal-hal yang lebih baik bagi dirinya bahkan kebaikan bagi banyak orang (Wufron et al., 2022).

Spiritualitas di sini tidak ada kaitannya dengan agama, namun yang dimaksud dengan spiritualitas di sini berkaitan dengan nilai-nilai individu pegawai dan nilai-nilai organisasi yang sudah mencapai titik keselarasan dengan masyarakat. (Islammiyanti, 2022) menemukan adanya pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap *Kinerja SDM*, menemukan pengaruh signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *Kinerja SDM*. Didukung dengan penelitian oleh (Siregar & Rambe, 2022) yang mendefinisikan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Workplace Spirituality berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2 Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai

Adversity Quotient membantu individu memperkuat keterampilan dan daya tahan mereka untuk mengatasi tantangan kehidupan sehari-hari tanpa khawatir tentang apa yang terjadi dan tetap setia pada prinsip dan impian mereka (Setiaji & Herminingsih, 2018).

(Nawantoro & Iqbal, 2017) menemukan adanya pengaruh langsung Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan, menemukan pengaruh signifikan antara Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Laura & Sunjoyo, 2009) menunjukkan bahwa adversity quotient berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Adversity Quotient berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.3.3 Motivasi Memediasi Hubungan Antara Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai

(Hassi et al., 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja (instrinsik) dapat mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha secara maksimal untuk membuat pekerjaannya terselesaikan dengan sebaik-baiknya (Rulianti, 2021). Seperti hasil penelitian dari (Azahra & Isa, 2021) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Hartini, 2024) mengungkapkan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan workplace spirituality terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

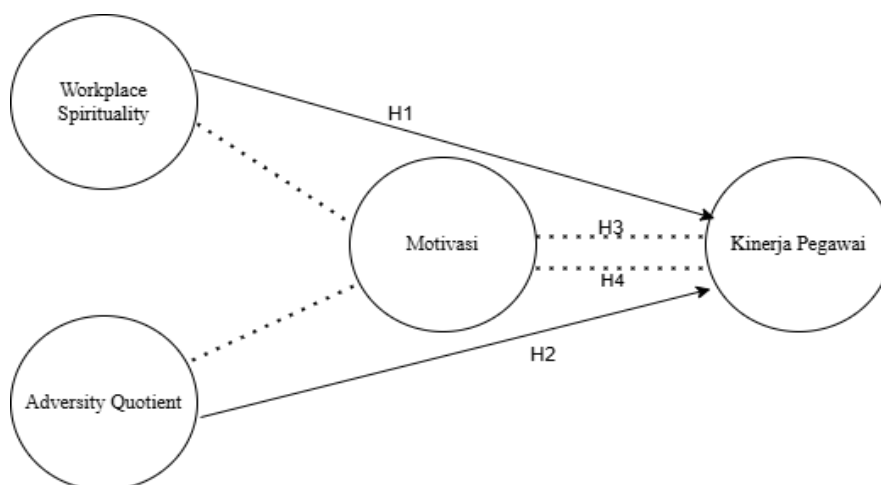
H3 : Motivasi memediasi hubungan antara Workplace Sprirituality terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Motivasi Memediasi Hubungan Antara Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai

(Azahra & Isa, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara positif Motivasi memediasi hubungan Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan, dan secara signifikan Motivasi memediasi hubungan Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan. (Meiyrdayanti & Askafi, 2021) menyatakan bahwa adversity quotient dan kinerja berkorelasi secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Motivasi memediasi hubungan antara Adversity Quotient terhadap Kinerja Pegawai

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, melibatkan pengujian hipotesis dengan menggunakan hipotesis asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Setiap variabel diukur dan dianalisis menggunakan analisis statistik sehingga hipotesis yang diajukan dapat diuji.

3.2 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian guna menghubungkan pembahasan dengan tempat penelitian. Penelitian dilakukan di Yayasan Asiyah An Nur yang berlokasi di Lamongan. Objek yang diambil penelitian ini berlokasi di Yayasan Asiyah An Nur Jalan Raya Kembangbahu No. 9, Desa Lopa-ng Kecamatan Kembangbahu, Kabupaten Lamongan Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Disebutkan bahwa populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri atas benda-benda yang mempunyai jumlah dan sifat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2010) dalam (Firdaus et al., 2021). Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Yayasan Asiah An Nur yang berjumlah 63 orang. Sasaran penelitian ini difokuskan kepada guru reguler, guru Tahfidz, dan guru Murobbi, guru TU, pegawai bagian dapur, pegawai bagian laundry.

3.3.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Yayasan Aisiyah An Nur Lamongan, dimana terdapat tiga posisi guru tenaga kerja yaitu, guru reguler, guru tahfidz dan guru murabbi. Adapun rincian sampel dari seluruh jumlah populasi.

Tabel 3.1

Guru Tenaga Kerja	Jumlah
Guru Reguler	16 orang
Guru Tahfidz	18 orang
Guru Murabbi	3 orang
TU	8 orang
Pegawai bagian Dapur	3 orang
Pegawai bagian Laundry	2 orang
Cleaning Servis	7 Orang
Satpam	3 orang
Tukang Kebun	1 Orang
Marbot	1 Orang
Tenaga Medis	1 Orang
Total	63 orang

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama dan dapat menyimbolkan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) *Nonprobability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampel jenuh menurut (Supriyanto & Maharani, 2013) merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Workplace Spirituality

(Otaeye-Ebede et al., 2020) dalam penelitiannya untuk menguji peran dari *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan menemukan dimensi melalui interaksi social, dan individu spiritual mengembangkan gagasan bersama tentang apa

yang etis dan tidak etis, yang juga memengaruhi penilaian moral dan motivasi mereka untuk saling membantu dan mendukung. Dengan dimensi tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang mempraktikkan hal tersebut didalamnya akan mengalami peningkatan kinerja didalamnya, dan sikap atau perilaku dapat membantu meningkatkan kolektifitas karyawan yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Adapun indikator workplace spirituality mengacu pada (Ashmos & Duchon, 2000a) yaitu, Esensi dan sasaran pekerjaan, Nilai keselarasan dalam sebuah komunitas, Peran terhadap kehidupan Internal.

3.5.2 Variabel Adversity Quotient

(Zhao & Sang, 2023) dalam penelitiannya menemukan satu dimensi terkuat yang dapat mendorong atau meningkatkan keinginan seorang karyawan untuk mencapai posisi kerja yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu pengakuan diri dan penerimaan realitas, ditemukan bahwa karyawan dengan memiliki *Adversity Quotient* dalam dimensi pengakuan diri dan penerimaan realitas yang lebih baik, cenderung akan memiliki komitmen dan peran yang lebih besar dalam organisasi atau perusahaan.

Adapun indikator adversity quotient mengacu pada (G et al., 2015) yaitu, Pengendalian, Kepemilikan, dan Radius.

3.5.3 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil akhir prestasi kerja secara kualitatif dan kuantitatif seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan diamanahkan terhadapnya.(Farhan Simanjuntak & Frimayasa, 2023).

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Farhan Simanjuntak & Frimayasa, 2023) yaitu, Mutu Kerja, Kapasitas, Perilaku, Kolaborasi, dan Interaksi.

3.5.4 Variabel Motivasi

Motivasi adalah keadaan psikologis tertentu seseorang yang disebabkan oleh dorongan untuk memuaskan suatu kebutuhan. Motivasi ini menghasilkan tindakan

untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.(Mahendra & Brahmasari, 2014).

Adapun indikator variabel motivasi menurut (Jufrizen, et al, 2021) dalam (Syamsul Hadi & Kirana, 2023) adalah pengaruh internal dan pengaruh eksternal.

Tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Workplace Spirituality</i> (X1)	1. Esensi dan Sasaran Pekerjaan	1. pekerjaan memiliki makna 2. pekerjaan memberikan kontribusi positif 3. semangat melakukan pekerjaan 4. menjadi bagian dari komunitas 5. Merasa bahwa dengan sesama rekan kerja memiliki hubungan yang kuat, saling mendukung, dan saling percaya 6. Merasa dihargai oleh rekan kerja	(Ashmos & Duchon, 2000a); Ekowati (2022)
	2. Nilai Keselarasan dalam sebuah Komunitas		
	3. Peran terhadap Kehidupan Internal	7. Merasa bahwa prinsip dan keyakinan sesuai dengan misi dan tujuan perusahaan 8. Merasa organisasi atau perusahaan memberikan dukungan untuk	

		pertumbuhan pribadi	
<i>Adversity Quotient (X2)</i>	1. Pengendalian 2. Kepemilikan	1. Merasa dapat mengendalikan dan mempengaruhi hasil dan tantangan yang dihadapi 2. Meyakini bahwa tindakan dan keputusan mereka dapat mengurangi dampak negatif dari kesulitan 3. Merasa bertanggung jawab dengan atas penyelesaian masalah 4. Proaktif dalam mencari solusi dan tidak menghindar dari masalah	(G et al., 2015); Fauziah & Budiani (2021)
	3. Radius	5. Dapat meminimalisir efek dari satu kesulitan sehingga tidak mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. 6. Dapat memisahkan efek dari satu kesulitan sehingga tidak mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.	
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	1. Mutu Kerja	1. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas	Simanjuntak & Frimayasa (2023);

		2. Kepatuhan terhadap waktu dan prosedur yang ditetapkan	Wijaya & Supriyanto (2019),
	2. Kapasitas	3. Kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas 4. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan atau proses.	
	3. Perilaku	5. Disiplin dalam mematuhi aturan dan waktu kerja 6. Kesesuaian sikap dan tindakan dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan.	
	4. Kolaborasi	7. Kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim 8. Kemauan untuk berbagi informasi dan membantu rekan kerja.	
<i>Motivasi (Z)</i>	1. Pengaruh Internal	1. Minat dan Keinginan Pribadi 2. Kepuasan Instrinsik	Syamsul Hadi & Kirana (2023); Saputri & Andayani (2018)
	2. Pengaruh Eksternal	3. Penghargaan Finansial 4. Pengakuan dan Apresiasi	

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur perilaku, opini, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel-variabel yang diukur digambarkan dengan menggunakan indikator-indikator variabel, dan indikator-indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai acuan untuk menyusun aspek-aspek atau instrumen dalam bentuk statement atau pernyataan (Nilawati & Fati, 2023). Contoh interval dari skala likert adalah:

Tabel 3.3

Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.7 Pengumpulan Data

3.7.1 Sumber Data

Berdasarkan cara mendapatkan data dari penelitian ini, meliputi:

a. Data Primer

Informasi atau data yang peneliti kumpulkan langsung dari sumber asli untuk tujuan penelitian tertentu. Data ini diperoleh peneliti secara langsung dari responden melalui media kuisioner yang telah di bagikan yang membahas tentang *workplace spirituality, adversity quotient, kinerja karyawan, dan motivasi*.

b. Data Sekunder

Informasi yang dikumpulkan dan dipublikasikan oleh peneliti, organisasi, dan lembaga lain sebelum melakukan penelitian. Data sekunder yang diperoleh oleh

peneliti adalah data yang berasal dari Yayasan Asiah An Nur Lamongan berupa Pedoman Manajemen Kurikulum Pondok An Nur Lamongan.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Alat pengumpulan data yang mencakup serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden tentang suatu topik atau isu tertentu. Bertujuan Untuk mengumpulkan data primer dari responden tentang pandangan, perilaku dan pengalaman mereka.

b. Wawancara

Suatu metode pengumpulan data dimana peneliti dan responden berkomunikasi secara langsung untuk memperoleh informasi, pendapat, ataupun pengalaman. Bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi tambahan yang tidak dapat dijangkau atau diperoleh dalam data sekunder.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Kegiatan penelitian memerlukan alat penunjang berupa kuesioner, namun harus diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Dua tes dilakukan untuk menunjukkan seberapa terpecaya instrumen penelitian:

a. Validitas

Penelitian social ekonomi umumnya menggunakan data yang mewakili populasi secara keseluruhan untuk mengamati atau mengumpulkan data, mendiskusikannya, dan memanfaatkan kesempatan untuk memahami situasi populasi secara keseluruhan, berkaitan dengan masalah validitas (keabsahan) data(Sumarsono, 2004).

b. Reliabilitas

Data dapat diandalkan (reliability/confident) apabila fakta yang dikumpulkan tidak berubah dengan pengamatan yang berulang-ulang. Reliabilitas ini terutama berkaitan dengan kemampuan peneliti dalam mengambil data (mengajukan pertanyaan, menyusun kuesioner), kemampuan responden dalam menafsirkan dan

menjawab pertanyaan, serta kemampuan peneliti dalam menafsirkan jawaban responden (Sumarsono, 2004).

3.9 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS) yang mana merupakan salah satu teknik dari Structural Equation Modelling (SEM) guna menguji dan menganalisis variabel laten, indikator, dan adanya kesalahan secara langsung. Analisis SEM berbasis Partial Least Square tidak memberikan banyak persyaratan dalam penggunaannya, namun model yang dihasilkan cukup handal untuk digunakan, tidak terkecuali SmartPLS. Smart PLS atau Smart Partial Least Square merupakan salah satu metode yang powerful dimana data yang digunakan tidak harus berdistribusi dengan normal (Supriyanto & Ekowati, 2019). Penelitian ini terdiri dari beberapa proses pengujian, yakni dimulai dari analisis deskriptif responden, model pengukuran (outer model), model struktural (inner model), dan uji mediasi.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu proses analisis yang digunakan untuk menguraikan jawaban dari responden. Jawaban yang telah diperoleh dari responden diuraikan ke dalam bentuk Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Data jawaban responden kemudian ditabulasi, dan dibahas secara deskriptif. Alat analisis yang digunakan dalam analisis deskriptif ini yakni statistiks deskriptive (Supriyanto & Ekowati, 2019).

3.9.2 Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model terdiri dari dua tahap pengujian yakni:

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan instrumen yang penting dalam mengukur informasi dari data yang telah dikumpulkan. Pengujian validitas terdiri dari dua jenis yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen merupakan pengujian validitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa variabel dihubungkan dengan konstruk laten yang diukur. Validitas konvergen mengacu pada nilai loading factor atau

outer loadings. Nilai outer loading atau loading factor $> 0,70$ yang menandakan bahwa pengukuran dikatakan sangat reflektif. Namun, dapat juga digunakan nilai outer loading antara 0,5 hingga 0,6 yang dianggap cukup untuk syarat validitas konvergen Chin & Wayne (1999) dalam (Rahadi, 2023). Jenis uji validitas yang kedua yakni validitas diskriminan. Validitas diskriminan ini mengacu pada nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE $> 0,5$ agar dapat dikatakan valid dan memiliki validitas diskriminan yang baik. Apabila nilai AVE $< 0,5$ maka dikatakan tidak valid dan tidak memiliki validitas yang baik⁴⁴

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berpatokan pada nilai Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha mencerminkan seluruh indikator reliabilitas. Syarat agar dikatakan reliabel yakni harus memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ (Gefen et al., 2000) dalam (Rahadi, 2023). Disamping mengacu pada nilai Cronbach's Alpha, uji reliabilitas juga mengacu pada nilai Composite Reliability. Nilai Composite Reliability $> 0,7$ agar memiliki reliabilitas yang baik sehingga dapat dikatakan reliabel (Rahadi, 2023).

3.9.3 Model Struktural (Inner Model)

Pengujian yang harus dilakukan setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk atau variabel yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, langkah selanjutnya yakni menguji model struktural atau inner model. Inner model memiliki tujuan untuk menunjukkan tingkat signifikansi saat pengujian hipotesis dan dapat memprediksi hubungan antar variabel laten. Pengujian inner model ini mengacu pada nilai R-Square. Nilai R-Square nantinya dapat digunakan sebagai uji kelayakan model pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square tergolong rendah jika memiliki nilai antara 0,19-0,33. Kemudian nilai R-Square tergolong sedang jika bernilai antara 0,33-0,67. Nilai R-Square tergolong kuat yakni bernilai 0,67 ke atas (Sari & Kusdiyanto, 2023).

3.9.4 Uji Mediasi

Uji mediasi yakni pengujian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, mengacu

pada nilai P Values dan nilai T Statistic. Namun, harus melakukan uji bootstrapping terlebih dahulu untuk melihat nilai P Values dan nilai T Statistic. Dalam hal ini nilai P Values $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan (Dewi et al., 2023).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Yayasan

A. Gambaran Umum Yayasan

Yayasan Asiyah An Nur Lamongan merupakan tempat pendidikan yang berbasis pondok pesantren modern yang tidak hanya mengedepankan pendidikan spiritualnya namun juga pendidikan secara umumnya. Yayasan ini berdiri pada tahun 2022, didirikan berdasarkan analisis lingkungan untuk tetap menjaga eksistensi keberadaan tempat pendidikan yang berbasis pondok pesantren di Kabupaten Lamongan dan sekitarnya. Yayasan ini tepatnya beralamat di Jalan Raya Tikung Kembangbahu Dsn. Sumberejo Ds. Lopang Kec.Kembangbahu Kab Lamongan, Jawa Timur.

Yayasan ini biasa disebut dan dikenal dengan sebutan Pondok Pesantren An Nur, dimana ia berdiri di tempat yang cukup strategis dan mudah dijangkau. Bangunan Yayasan ini berdiri tidak jauh dari pusat kota Lamongan, sehingga tidak susah untuk menemukan alamat yayasan ini. Dikatan cukup strategis juga karena tidak terlalu jauh dari stasiun Lamongan dan masih terjangkau oleh ojek-ojek online sehingga memudahkan bagi sesiapa yang ingin berkunjung, mencari informasi, memiliki niat untuk menempuh pendidikan di Yayasan ini, maupun santri atau murid yang telah menetap dan menempuh pendidikan di Yayasan ini yang berasal dari luar kota.

Yayasan ini berdiri kokoh ditanah milik Yayasan Asiyah An Nur, yang memiliki beberapa gedung, yakni : masjid, gedung sekolah, gedung asrama santri laki-laki dan perempuan, gedung kamar untuk pengajar tahfidz laki-laki dan perempuan, gedung market, pos satpam. Dengan segala fasilitas yang telah memadai, modern dan sangat nyaman, Yayasan ini mengintegrasikan Terlahir sebagai intelektual tentang keunggulan Santri dalam Tahfidzul al-Quran, keterampilan melek huruf atau skill literasi serta sains dan teknolog, menjunjung dan memiliki wawasan tentang NKRI, berwawasan global dan nilai-nilai islam Rahmatan Lil Aalamin, melahirkan generasi muda yang berkarakter dan berkepribadian islami, serta melahirkan ulama' intelektual

yang menginspirasi. Tentunya dengan integrasi tersebut dibutuhkan sdm yang dapat menunjang segala kebutuhan yang dapat mewujudkannya, tidak hanya dari sisi pengajarnya, tetapi juga dari semua pegawai yang dapat membantu kelancaran dan kesuksesan dalam mencapai tujuan yayasan, mulai dari satpam, petugas masak, petugas laundry, marbot, cleaning servis, dan pembantu umum.

B. Visi Misi Yayasan

Yayasan atau Pondok pesantren An Nuur berkomitmen untuk mengatasi tantangan internal dan eksternal dalam pendidikan Islam di era revolusi dan era global. Pondok ini juga merespons kebutuhan umat Islam akan lembaga pendidikan Islam yang terintegrasi dan berkualitas tinggi. Tujuan pondok ini adalah mencetak lulusan yang mampu menghafal Al-Qur'an, menguasai ilmu agama dan umum, berkompetisi, berkolaborasi dalam skala global, serta menjalankan akhlak mulia sesuai ajaran Islam untuk meraih kesuksesan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Dengan adanya tujuan dari yayasan maka mereka memiliki visi dan misi secara khusus, sebagai berikut:

Visi:

Terwujudnya Santri yang Unggul dalam Bidang Al-Qur'an dan Sains, Kitab Kuning, Berakhlak Mulia, dan Berprestasi.

Misi:

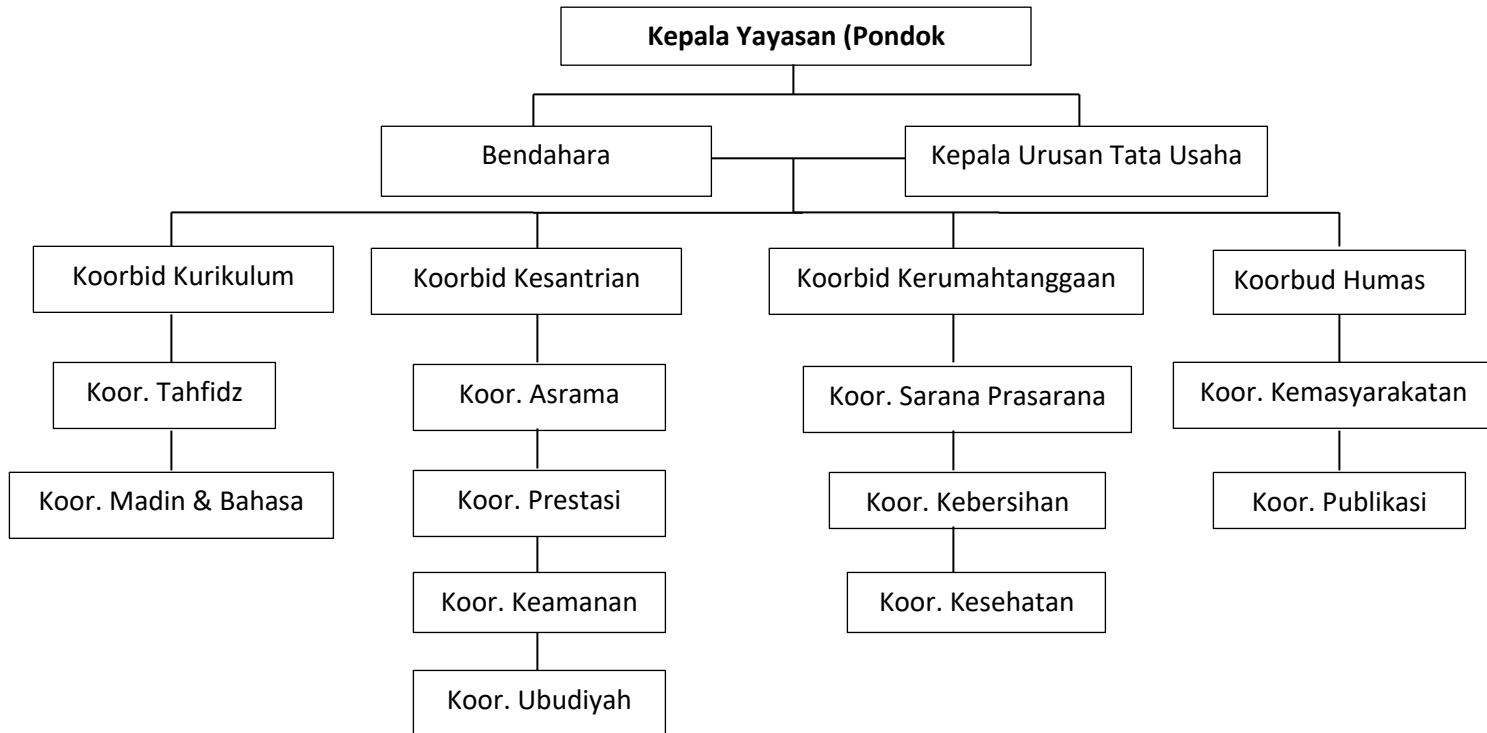
1. Menerapkan Standar Sistem Manajemen mutu berbasis Perbaikan yang Berkesinambungan / CQI (*Continuos Quality Improvement*) menggunakan SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Internal).
2. Menerapkan pembelajaran pondok yang komprehensif, mengintegrasikan agama, ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Menyelenggarakan Program Akselerasi Tahfidz.
4. Menyelenggarakan Program Pengayaan muatan kurikulum keterampilan Bahasa Arab.
5. Menyelenggarakan kajian-kajian kitab pendukung pemahaman Al-Qur'an.
6. Bekerjasama dan pendampingan dengan penyelenggara Pendidikan Al-Qur'an unggul dari dalam dan luar negeri.

7. Menyelenggarakan pembinaan riset integrasi sains, teknologi dan al-Qur'an.
8. Menyelenggarakan pembinaan olimpiade bidang al-Qur'an dan keagamaan.
9. Menyelenggarakan kegiatan pembinaan literasi dan kepedulian terhadap lingkungan dalam bidang al-Qur'an dan keagamaan.
10. Melaksanakan pembinaan secara intensif keterampilan berbahasa Arab, Olimpiade Islam, kompetisi keagamaan tingkat nasional dan internasional.
11. Mengembangkan pembelajaran karakter Islam dan pembinaan akhlak mulia.
12. Melaksanakan metode dan strategi pendampingan dan pengawasan sikap dan perilaku santri secara intensif.
13. Menentukan kebijakan teknis yang tepat sebagai upaya mewujudkan visi, misi, iklim pembiasaan dan tata nilai organisasi.
14. Membangun budaya karakter islami pada seluruh SDM.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan sistematis posisi, tanggung jawab, otoritas, dan kerja sama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Struktur ini dimaksudkan untuk menciptakan implementasi departemen tugas, aliran komunikasi dan fungsi organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Struktur organisasi mencerminkan pola hubungan antara individu dan unit kerja, dan mengetahui atau menjelaskan setiap bagian bertanggung jawab kepada siapa.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berisi gambaran mengenai identitas responden. Pada penelitian ini meliputi posisi pekerjaan dan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis karakteristik responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	36	57%
Perempuan	27	43%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, bahwasannya responden pada penelitian ini mayoritas laki-laki yakni sejumlah 36 orang atau dikatakan sebesar 57%, dan sisanya adalah responden perempuan dengan jumlah 27 orang atau dikatakan sebesar 43%.

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-30	51	81%
31-40	10	16%
>40	2	3%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, bahwasannya responden pada penelitian ini mayoritas berumur 21-30 tahun yakni berjumlah 51 orang atau dikatakan sebesar 81%, dan yang berumur 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau dikatakan sebesar 16%, sedangkan sisanya berumur >40 tahun yakni berjumlah 2 orang atau dikatakan sebesar 3%.

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	14	22%
S1	49	78%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 yakni berjumlah 49 orang atau sebesar 78% dan sisanya adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 14 orang atau sebesar 22%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Workplace Spirituality (X1)

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Workplace Spirituality (X1)

Item	Frekuensi Responden				T	Presentase Responden				T%	Mean
	SS	S	TS	STS		SS	S	TS	STS		
X1.1	0	3	48	12	63	0%	5%	76%	19%	100%	3,14
X1.2	0	1	51	11	63	0%	2%	81%	18%	100%	3,16
X1.3	20	42	1	0	63	32%	67%	2%	0%	100%	3,30
X1.4	0	1	55	7	63	0%	2%	87%	11%	100%	3,10
X1.5	0	1	54	8	63	0%	2%	86%	13%	100%	3,11
X1.6	7	55	1	0	63	11%	87%	2%	0%	100%	3,10
X1.7	0	2	55	6	63	3%	87%	10%	0%	100%	3,06

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel workplace spirituality dengan nilai rata-rata (mean) terendah terdapat pada item pernyataan X1.7 dengan nilai mean 3,06 merupakan pernyataan tentang penyampaian pendapat ditempat kerja, sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pernyataan X1.3 dengan nilai mean 3,30 yaitu pernyataan tentang saling menghargai pendapat antar sesama rekan kerja.

4.3.2 Distrubusi Frekuensi Variabel Adversity Quotient (X2)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Adversity Quotient (X2)

Item	Frekuensi Responden				T	Presentase Responden				T%	Mean
	SS	S	TS	STS		SS	S	TS	STS		
X2.1	10	49	4	0	63	16%	78%	6%	0%	100%	3,10
X2.2	0	1	52	10	63	0%	2%	83%	16%	100%	3,14
X2.3	10	52	1	0	63	16%	83%	2%	0%	100%	3,14
X2.4	0	2	49	12	63	0%	3%	78%	19%	100%	3,16
X2.5	0	2	50	11	63	0%	3%	79%	18%	100%	3,14

X2.6	0	21	35	7	63	0%	33%	56%	11%	100%	2,78
X2.7	0	2	49	12	63	0%	3%	78%	19%	100%	3,16

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari item pernyataan variabel adversity quotient dengan nilai rata-rata (mean) terendah adalah pada item pernyataan X2.6 dengan nilai mean 2,78 yaitu pernyataan tentang hubungan antara keadaan emosional pribadi dengan tingkat fokus dalam bekerja, sedangkan item pernyataan dengan rata-rata (mean) tertinggi berjumlah 2 item unfavorable yaitu item pernyataan X2.4 dan X2.7 dengan nilai mean 3,16 dimana item pernyataan X2.4 tentang perbaikan hasil kerja, dan item pernyataan X2.7 tentang hubungan antara gangguan di tempat kerja dengan cara berinteraksi dengan sesama rekan kerja.

4.3.3 Distrubusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Item	Frekuensi Responden				T	Presentase Responden				T%	Mean
	SS	S	TS	STS		SS	S	TS	STS		
Z.1	22	39	2	0	63	35%	62%	3%	0%	100%	3,32
Z.2	0	1	55	7	63	0%	2%	87%	11%	100%	3,10
Z.3	0	8	45	10	63	0%	13%	71%	16%	100%	3,03
Z.4	7	50	6	0	63	11%	79%	10%	0%	100%	3,02
Z.5	19	42	2	0	63	30%	67%	3%	0%	100%	3,27

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel motivasi dengan rata-rata (mean) terendah adalah item pernyataan Z.4 dengan nilai mean 3,02 yaitu item pernyataan tentang hubungan antara semangat kerja dengan perjanjian hadiah atau bonus, sedangkan item pernyataan dengan rata-rata (mean) tertinggi adalah Z.1 dengan nilai mean3,32 yaitu item pernyataan tentang kesadaran diri terhadap tanggung jawab pekerjaan pribadi.

4.3.4 Distrubusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Frekuensi Responden				T	Presentase Responden				T%	Mean
	SS	S	TS	STS		SS	S	TS	STS		
Y.1	8	54	1	0	63	2%	86%	2%	0%	100%	3,11
Y.2	0	3	50	10	63	0%	5%	79%	16%	100%	3,11
Y.3	0	4	48	11	63	0%	6%	76%	18%	100%	3,11
Y.4	8	51	4	0	63	13%	81%	6%	0%	100%	3,06
Y.5	0	2	49	12	63	0%	3%	78%	19%	100%	3,16
Y.6	9	50	4	0	63	14%	79%	6%	0%	100%	3,08
Y.7	0	4	52	7	63	0%	6%	83%	11%	100%	3,05
Y.8	0	4	50	9	63	0%	6%	79%	14%	100%	3,08
Y.9	7	53	3	0	63	11%	84%	5%	0%	100%	3,06
Y.10	7	53	3	0	63	11%	84%	5%	0%	100%	3,06
Y.11	0	3	53	7	63	0%	5%	84%	11%	100%	3,06
Y.12	0	1	53	9	63	0%	2%	84%	14%	100%	3,13

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dengan rata-rata (mean) terendah adalah item pernyataan Y.7 dengan nilai mean 3,05 merupakan item pernyataan tentang rasa bosan terhadap pekerjaan, sedangkan item pernyataan dengan rata-rata (mean) tertinggi adalah item pernyataan Y.5 dengan nilai mean 3,16 yaitu item pernyataan tentang arahan tentang pekerjaan ditempat kerja.

4.4 Hasil Analisis Data dengan *Partial Least Square*

Analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Partial Least Squares Structural Equation Modeling atau disingkat (PLS-SEM) adalah metode analisis data yang digunakan untuk menguji model hubungan antara variabel dalam sebuah penelitian. PLS-SEM adalah alat yang membantu mengukur, menguji, dan memahami hubungan antara variabel dalam model konseptual (Iba & Wardhana,

2023). Model penelitian SmartPLS dapat dibagi menjadi dua model yaitu outer model (Measurement) dan inner model (Model Struktural) (Duryadi, 2021).

4.4.1 Analisa Model Pengukuran (Measurement Model)

Outer model atau model pengukuran merupakan model yang mendefinisikan hubungan antara variabel laten (konstruk) dan indikatornya. Hubungan antara variabel tersebut kepada teori pengukuran (Setiabudhi dkk.,2024). Model pengukuran ini dapat dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reabilitas. Dibawah ini adalah hasil model pengukuran (outer model) dengan beberapa uji tersebut.

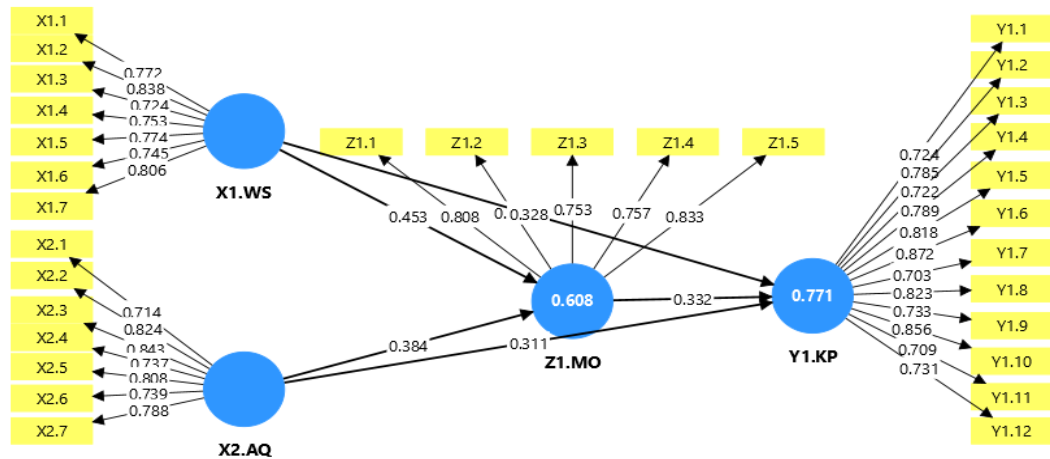
1. Validitas

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen mengukur ukuran korelasi antara struktur dan variabel laten. Dalam penilaian validitas konvergensi dari pemeriksaan individu item realibility, dapat dilihat dari standardized loading factor. . standardized loading factor mengacu pada ukuran korelasi masing-masing item pengukuran (indikator) sebagai batas. Jika nilai korelasi $>0,7$ dapat dikatakan valid (Irwan & Adam, 2015). Nilai dari loading factor menunjukkan bobot setiap elemen sebagai pengukur untuk setiap variabel. Semakin tinggi nilai loading factor, maka semakin kuat item tersebut sebagai pengukur variabel.

Gambar 4.2

Outer Model



Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Tabel 4.8

Nilai Outer Loadings

Variabel	Workplace Spirituality (X1)	Adversity Quotient (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (Z)	Keterangan
X1.1	0.772				VALID
X1.2	0.838				VALID
X1.3	0.724				VALID
X1.4	0.753				VALID
X1.5	0.774				VALID
X1.6	0.745				VALID
X1.7	0.806				VALID
X2.1		0.714			VALID
X2.2		0.824			VALID
X2.3		0.843			VALID
X2.4		0.737			VALID
X2.5		0.808			VALID
X2.6		0.739			VALID
X2.7		0.788			VALID

Z1.1			0.808		VALID
Z1.2			0.789		VALID
Z1.3			0.753		VALID
Z1.4			0.757		VALID
Z1.5			0.833		VALID
Y1.1				0.724	VALID
Y1.2				0.856	VALID
Y1.3				0.709	VALID
Y1.4				0.731	VALID
Y1.5				0.785	VALID
Y1.6				0.722	VALID
Y1.7				0.789	VALID
Y1.8				0.818	VALID
Y1.9				0.872	VALID
Y1.10				0.703	VALID
Y1.11				0.823	VALID
Y1.12				0.733	VALID

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8, hasil uji validitas konvergen pada nilai *outer loadings* dari setiap variabel yaitu workplace spirituality, adversity quotient, motivasi, dan kinerja pegawai menunjukkan hasil $>0,7$, sehingga seluruhnya memenuhi kriteria validitas yang baik dan dapat dikatakan bahwa setiap item dalam indikatornya valid dan berkolerasi tinggi.

Tabel 4.9
Average Variace Extraxted (AVE)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Workplace Spirituality (X1)	0.888	0.894	0.913	0.599
Adversity Quotient (X2)	0.892	0.894	0.916	0.609
Motivasi (Z)	0.848	0.849	0.891	0.622
Kinerja Pegawai (Y)	0.939	0.941	0.947	0.599

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan hasil nilai AVE setiap variabel yakni workplace spirituality (X1) sebesar 0.599, adversity quotient (X2) sebesar 0.609, motivasi (Z) sebesar 0.622, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.599. Dari hasil AVE setiap variabel tersebut menunjukkan bahwa setiap nilai AVE >0.5 sehingga instrumen penelitian dianggap lolos pengujian square root of average.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan adalah nilai discriminant validity dan squareroot of average variance extracted (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika kolerasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik dari pada konstruk lainnya. Jika nilai AVE lebih tinggi dari pada nilai kolerasi diantara konstruk, maka discriminant validity yang baik tercapai (Irwan & Adam, 2015).

Tabel 4.10
Cross Loading

Variabel	Workplace Spirituality (X1)	Adversity Quotient (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (Z)
X1.1	0.772	0.597	0.640	0.583
X1.2	0.838	0.748	0.706	0.695
X1.3	0.724	0.557	0.546	0.582
X1.4	0.753	0.518	0.600	0.543
X1.5	0.774	0.471	0.532	0.403
X1.6	0.745	0.532	0.722	0.599
X1.7	0.806	0.486	0.522	0.504
X2.1	0.603	0.714	0.651	0.585
X2.2	0.638	0.824	0.661	0.546
X2.3	0.652	0.843	0.659	0.616
X2.4	0.576	0.737	0.544	0.452

X2.5	0.522	0.808	0.580	0.534
X2.6	0.504	0.739	0.623	0.611
X2.7	0.491	0.788	0.563	0.538
Z1.1	0.520	0.463	0.533	0.808
Z1.2	0.578	0.559	0.763	0.789
Z1.3	0.640	0.646	0.622	0.753
Z1.4	0.542	0.620	0.606	0.757
Z1.5	0.597	0.507	0.572	0.833
Y1.1	0.629	0.686	0.724	0.625
Y1.2	0.622	0.532	0.856	0.609
Y1.3	0.635	0.576	0.709	0.621
Y1.4	0.624	0.506	0.731	0.588
Y1.5	0.739	0.627	0.785	0.608
Y1.6	0.675	0.680	0.722	0.660
Y1.7	0.514	0.543	0.789	0.525
Y1.8	0.746	0.752	0.818	0.731
Y1.9	0.611	0.604	0.872	0.590
Y1.10	0.526	0.641	0.703	0.734
Y1.11	0.515	0.514	0.823	0.522
Y1.12	0.469	0.554	0.733	0.461

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan hasil nilai *cross loading* variabel yang bersangkutan melebihi nilai *cross loading* variabel lainnya. Dimana hasil dari nilai tersebut setiap variabelnya menunjukkan hasil $>0,5$ dan dapat dikatakan bahwa hasil dari instrumen penelitian ini sudah memenuhi discriminant validity, sehingga disimpulkan bahwa validitas item setiap indikator sudah terpenuhi.

3) Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk memeriksa atau menguji keakuratan dan ketepatan instrumen pengukuran relatif. Dalam konteks PLS-SEM, Composite reliability adalah ukuran reliabilitas yang lebih tepat dibandingkan dengan cronbach's alpha. Nilai Composite reliability adalah $> 0,7$. Nilai composite reliability 0,6-0,7 masih dapat diterima exploratory research (Setiabudhi dkk.,2024). Uji ini dikatakan reliabel apabila nilai composite reliability di atas 0,7 dan cronbach's alpha di atas 0,6.

Tabel 4.11
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Workplace Spirituality (X1)	0.894	0.888	Reliabel
Adversity Quotient (X2)	0.894	0.892	Reliabel
Motivasi (Z)	0.849	0.848	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.941	0.939	Reliabel

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.11, diperoleh hasil composite reliability variabel workplace spirituality sebesar 0.894, variabel adversity quotient sebesar 0.894, variabel motivasi sebesar 0.849, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.941, sehingga dapat diartikan bahwa semua variabel memiliki nilai composite reliability $> 0,7$ dan di tunjukkan juga dalam tabel diatas bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$, Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4.12
Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.105	0.105
d_ ULS	5.494	5.494
d_ G	4.485	4.485
Chi-Square	1075.586	1075.586
NFI	0.518	0.518

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.12, diperoleh beberapa indikator utama, yaitu SRMR sebesar 0,105, Chi-square sebesar 1075,586, serta NFI sebesar 0,518. Nilai SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) berada sedikit di atas ambang batas ideal $\leq 0,08$, yang menunjukkan bahwa model masih memiliki tingkat error residu yang relatif moderat. Meski tidak tergolong sangat baik, nilai ini masih

dapat diterima dalam konteks penelitian sosial. Nilai NFI (Normed Fit Index) sebesar 0,518 mengindikasikan bahwa tingkat kesesuaian model terhadap data tergolong rendah, mengingat nilai ideal berada di atas 0,90. Sementara itu, nilai Chi-square yang besar (1075,586) juga menunjukkan ketidaksesuaian yang cukup tinggi antara model yang diasumsikan dengan data empiris, meskipun dalam PLS-SEM ukuran sampel besar memang sering menghasilkan nilai chi-square tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun model memiliki relevansi struktural berdasarkan pengaruh antar variabel, namun kesesuaian model secara statistik terhadap data belum optimal. Hal ini mengisyaratkan bahwa mungkin terdapat beberapa spesifikasi model atau indikator yang masih perlu diperbaiki atau disederhanakan untuk meningkatkan validitas model secara keseluruhan.

Tabel 4.13

HTMT

	X1.WS	X2.AQ	Y.KP	Z1.MO
X1.WS				
X2.AQ	0.808			
Y.KP	0.849	0.846		
Z1.MO	0.826	0.810	0.868	

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13, diperoleh bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, yaitu antara 0,808 hingga 0,868. Nilai HTMT ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk, yakni Workplace Spirituality (X1.WS), Adversity Quotient (X2.AQ), Motivasi Intrinsik (Z1.MO), dan Kinerja Pegawai (Y.KP) memiliki validitas diskriminan yang baik. Artinya, keempat konstruk tersebut memang mengukur konsep yang berbeda secara empiris, meskipun terdapat hubungan yang kuat di antara mereka. Dengan demikian, model dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, yang memperkuat keandalan interpretasi terhadap hubungan antar variabel yang diteliti. Hal ini mendukung bahwa Workplace Spirituality dan Adversity Quotient sebagai variabel

bebas serta Motivasi sebagai mediator merupakan konstruk yang sah dan berbeda secara konseptual dalam memengaruhi Kinerja Pegawai.

Tabel 4.14

F-Square

	X1.WS	X2.AQ	Y.KP	Z1.MO
X1.WS			0.175	0.242
X2.AQ			0.166	0.174
Y.KP				
Z1.MO			0.189	

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.14, diketahui bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memberikan pengaruh yang berada dalam kategori sedang terhadap variabel dependen. Konstruk Workplace Spirituality (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,175 terhadap Kinerja Pegawai (Y.KP), serta pengaruh sebesar 0,242 terhadap Motivasi Intrinsik (Z1.MO). Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkontribusi cukup berarti, baik secara langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi intrinsik. Selanjutnya, Adversity Quotient (X2) juga memberikan kontribusi sedang terhadap Kinerja Pegawai ($f^2 = 0,166$) dan terhadap Motivasi Intrinsik ($f^2 = 0,174$), yang mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menghadapi kesulitan turut mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Adapun Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi menunjukkan pengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai f -square sebesar 0,189, yang menegaskan peran penting motivasi dalam menjembatani pengaruh antara spiritualitas kerja dan adversity quotient terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menguatkan bahwa seluruh konstruk dalam model berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai.

4.4.2 Analisa Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase varians yang dijelaskan yaitu dengan melihat R-Square untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q - S quaretest dan juga melihat besarnya

koefisien jalur strukturalnya. Nilai R-square >0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai R-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance.

Tabel 4.15

R-Square

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.771
Motivasi (Z)	0.608

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.12, variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi workplace spirituality dan adversity quotient sebesar 0.771 atau 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dan variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variasi workplace spirituality, adversity quotient dan kinerja pegawai sebesar 0.608 atau 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $>1,96$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

a. Pengujian Secara Langsung

Tabel 4.16
Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Workplace Spirituality (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.328	0.332	0.128	2.552	0.011
Workplace Spirituality (X1) -> Motivasi (Z)	0.453	0.455	0.152	2.974	0.003
Adversity Quotient (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.311	0.320	0.126	2.469	0.014
Adversity Quotient (X2) -> Motivasi (Z)	0.384	0.385	0.147	2.613	0.009
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.332	0.316	0.111	2.998	0.003

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, terdapat hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,328, nilai *t-statistik* sebesar $2,552 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,011 < 0,05$ maka variabel workplace spirituality berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini H1 diterima.

2. H2: Pengaruh workplace spirituality terhadap motivasi

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,453, nilai *t-statistik* sebesar $2,974 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,003 < 0,05$ maka variabel workplace spirituality berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi. Sehingga dalam penelitian ini H2 diterima.

3. H3: Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,311, nilai *t-statistik* sebesar $2,469 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,014 < 0,05$ maka variabel adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini H3 diterima.

4. H4: Pengaruh adversity quotient terhadap motivasi

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,384, nilai *t-statistik* sebesar $2,613 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,009 < 0,05$ maka variabel adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi. Sehingga dalam penelitian ini H4 diterima.

5. H5: Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,332, nilai *t-statistik* sebesar $2,998 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,003 < 0,05$ maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini H5 diterima.

b. Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 4.17
Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Workplace Spirituality (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.151	0.150	0.081	1.861	0.063
Adversity Quotient (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.128	0.117	0.054	2.374	0.018

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, terdapat hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

6. H6: Pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,151, nilai *t-statistik* sebesar $1,861 < 1,96$ dan nilai *p values* $0.063 > 0.05$ maka variabel workplace spirituality tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui motivasi. Sehingga dalam penelitian ini H6 ditolak.

7. H7: Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,128, nilai *t-statistik* sebesar $2,374 > 1,96$ dan nilai *p values* $0.018 < 0.05$ maka variabel adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui motivasi. Sehingga dalam penelitian ini H7 diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi spiritualitas tempat kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Spiritualitas dalam konteks ini mencakup dimensi seperti makna dan tujuan di tempat kerja, perasaan koneksi dengan sesama rekan kerja, dan harmoni atau keselarasan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh (Cahyono, 2022) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, dalam penelitian (Kamila, 2024) dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan teori yang dipakai, yaitu oleh (Ashmos dan Duchon, 2000) yang telah dijelaskan dalam kajian teoritis bab 2, Dalam teori ini, terdapat tiga komponen utama dari spiritualitas di tempat kerja:

1. Kehidupan internal

Komponen ini menekankan pentingnya keseimbangan jiwa dan introspeksi dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai dalam aspek batinnya cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih baik dan beroperasi dengan lebih penuh kesadaran dan tanggung jawab. Ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja, karena mereka merasa diakui secara menyeluruh sebagai individu, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai produktivitas.

2. Pekerjaan yang memiliki makna

Apabila seseorang percaya bahwa pekerjaannya bernilai dan berarti, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati. Makna ini dapat muncul dari kontribusi kepada masyarakat, pertumbuhan pribadi, atau nilai-nilai moral dan spiritual yang mereka junjung tinggi.

3. Perasaan saling terhubung

Keterikatan dengan rekan kerja menghadirkan solidaritas dan dukungan sosial yang memperkuat komitmen terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari komunitas yang peduli dan sejalan dengan nilai-nilai mereka, semangat kerja pun akan semakin meningkat.

Diselaraskan dengan ayat al quran yang terdapat dalam surat At Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menunjukkan bahwa segala jenis kegiatan yang dilakukan oleh manusia tidak hanya dinilai berdasarkan penampilan luar oleh sesamanya, namun juga diawasi dan dinilai langsung oleh Allah SWT. Ini menandakan bahwa bekerja merupakan bagian dari pengamalan iman dan ibadah, bukan hanya sekedar aktivitas dunia. Dalam hal spiritualitas tempat kerja, ayat ini mencerminkan nilai-nilai penting seperti kesadaran akan kehadiran Tuhan dalam pekerjaan (rasa panggilan), makna dari pekerjaan (pekerjaan yang bermakna), dan hubungan spiritual di tempat kerja (hubungan spiritual). Ketika karyawan menyadari bahwa pekerjaan mereka adalah amanah dan merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah, maka akan muncul rasa tanggung jawab yang tinggi, kejujuran, komitmen, dan etos kerja yang kuat.

Kinerja karyawan yang didorong oleh spiritualitas tempat kerja umumnya lebih stabil, fokus pada kualitas, dan menunjukkan integritas. Mereka bekerja bukan hanya untuk mendapatkan imbalan finansial, tetapi karena mengerti bahwa setiap langkah yang diambil memiliki nilai spiritual yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah, Rasul, dan orang lain. Dengan begitu, ayat ini menjadi landasan spiritual yang kokoh untuk menciptakan budaya kerja yang sehat dan bermakna di dalam organisasi, di mana pencapaian tinggi tidak hanya menjadi sasaran secara profesional, tetapi juga didasari oleh nilai-nilai iman dan ibadah.

4.6.2 Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan, maka kinerja yang mereka tunjukkan juga akan semakin baik. Penelitian ini juga didukung

oleh Salim (2020) serta Nurman (2020) dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain dalam penelitian Sulistyowati dan Setiani (2024) menunjukkan hasil yang berlawanan bahwa adversity quotient tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan teori yang dipakai, yaitu oleh (Stoltz, 2014) yang telah dijelaskan dalam kajian teoritis bab 2, berdasarkan penjelasan Stoltz (2014), Adversity Quotient adalah cara di mana seseorang merespons kesulitan dengan cara yang dapat diukur, tidak disadari, dan sesuai. Stoltz menekankan bahwa AQ bukan sekadar alat untuk ukuran, tetapi juga memiliki peran penting dalam teori yang menyatukan perilaku manusia, yaitu mengenai bagaimana manusia berperilaku saat menghadapi tantangan dalam hidup, termasuk di tempat kerja. AQ menunjukkan bagaimana seseorang:

1. Mengartikan kesulitan (apakah dianggap sebagai rintangan atau kesempatan),
2. Mengatur stres (dengan memanfaatkan pemikiran rasional dan emosi),
3. Mempertahankan motivasi dan tujuan, serta
4. Mengambil tindakan proaktif untuk menghadapi masalah.

Diselaraskan dengan ayat al quran yang terdapat dalam surat Al Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ

عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ

مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir."

Ayat ini menyampaikan pesan penting bahwa setiap rintangan, cobaan, atau tekanan yang dialami seseorang—termasuk dalam pekerjaan—telah disesuaikan oleh Allah dengan kemampuan dan kapasitas individu tersebut. Dalam konteks adversity quotient (AQ), ayat ini berfungsi sebagai dasar spiritual yang menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi oleh karyawan bukanlah sesuatu yang tidak mungkin untuk diatasi, tetapi merupakan bagian dari proses untuk berkembang dan menjadi lebih kuat.

Adversity quotient adalah ukuran seberapa baik seseorang dapat bertahan ketika menghadapi stres, kesulitan, dan rintangan di tempat kerja. Pegawai yang memiliki AQ tinggi biasanya menunjukkan sikap yang tidak mudah menyerah, cepat beradaptasi, mampu mengendalikan emosi saat menghadapi situasi sulit, dan tetap fokus pada tugas yang harus diselesaikan. Mereka dapat melihat tekanan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan tetap produktif meskipun dalam kondisi yang sulit.

Hasil ini menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja yang selalu berubah dan penuh tantangan, AQ menjadi salah satu aspek psikologis penting yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengembangan AQ melalui pelatihan mental, penguatan karakter, dan penciptaan suasana kerja yang mendukung ketahanan pegawai.

4.6.3 Pengaruh workplace spirituality terhadap motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, artinya bahwa jika seseorang merasakan spiritualitas yang lebih besar di tempat kerja, maka semangat mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga akan meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh messakh, dkk (2018) dan Hartini (2024) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Namun, dalam penelitian lain menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu penelitian oleh Putri dan Yuniawan (2016) dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa workplace spirituality tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Keterkaitan penemuan dalam penelitian ini di hubungkan dengan teori workplace spirituality oleh (Ashmos dan Duchon, 2000) dan teori motivasi oleh (Mahendra & Brahmasari, 2014), dijelaskan bahwa Spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan psikologis dan spiritual mereka. Ketika seseorang merasa pekerjaan mereka memiliki arti dan tempat kerja mendukung nilai-nilai pribadi mereka, dorongan untuk bekerja dengan baik secara alami akan meningkat.

Diselaraskan dengan ayat al quran yang terdapat dalam surat Al Baqarah ayat 286:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Ayat ini menyampaikan bahwa Allah telah menjadikan bumi sebagai tempat yang mudah diakses dan dimanfaatkan oleh manusia, serta menyediakan beragam sumber rezeki di dalamnya. Manusia diinstruksikan untuk berusaha, bekerja, dan mencari nafkah dengan mengeksplorasi potensi yang ada di atas bumi ini. Dalam perspektif spiritualitas kerja, ayat ini menjelaskan bahwa aktivitas bekerja merupakan wujud pengabdian kepada Allah dan cara untuk mendapatkan keberkahan rezeki. Memahami bahwa pekerjaan adalah bagian dari amanah Ilahi membuat motivasi kerja tidak hanya berasal dari aspirasi duniawi (seperti gaji atau posisi), tetapi juga memiliki dimensi spiritual dan transendental. Pegawai yang melihat pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat. Mereka termotivasi untuk bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan dengan sebaik-baiknya karena merasa sedang menjalankan perintah Allah. Suasana kerja yang menciptakan kesadaran spiritual seperti ini dapat meningkatkan semangat, komitmen, dan kesetiaan karyawan.

Lingkungan kerja yang menghargai aspek spiritual dapat menumbuhkan suasana yang tenang, nyaman, dan tulus saat berbuat. Ini dapat meningkatkan motivasi dari dalam, yang terlihat dalam semangat, antusiasme, inisiatif, dan keinginan untuk

memberikan kontribusi maksimal tanpa harus selalu mengandalkan insentif dari luar. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan pemahaman bahwa menciptakan suasana kerja yang memuat unsur spiritual tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga secara langsung meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

4.6.4 Pengaruh adversity quotient terhadap motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, artinya kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan secara efektif dapat meningkatkan semangat atau motivasi. Penelitian ini juga didukung oleh Nawantoro dan Iqbal (2020) dimana penelitian mereka menunjukkan bahwa adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Begitu juga dengan penelitian oleh Arisandy dan Nugraha (2025) hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara adversity quotient terhadap motivasi.

Keterkaitan penemuan dalam penelitian ini di hubungkan dengan teori adversity quotient oleh Stoltz (2014) dan teori motivasi oleh (Mahendra & Brahmasari, 2014), dijelaskan bahwaterdapat keterkaitan yang kuat antara motivasi dan adversity quotient, karena AQ memberikan sebuah panduan mengenai sikap dan reaksi terhadap rintangan yang sering kali menghalangi motivasi. Tanpa adanya ketahanan (AQ), motivasi dapat dengan cepat hilang ketika menghadapi kesulitan. Namun, ketika AQ berada pada tingkat yang tinggi, motivasi dapat berkembang dengan baik meskipun di tengah tekanan. Sebagai kesimpulan, AQ tidak hanya menunjukkan ketahanan, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong utama dalam pembentukan dan penguatan motivasi, terutama dalam situasi kerja dan pencapaian tujuan.

Diselaraskan dengan ayat al quran yang terdapat dalam surah Az Zumar ayat 53:

قُلْ لِّعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِنْ رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْعَفُورُ الرَّحِيمُ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Wahai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas (dengan menzalimi) dirinya sendiri, janganlah berputus asa dari rahmat Allah.

Sesungguhnya Allah mengampuni dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Ayat tersebut menyampaikan pesan yang sangat mendalam mengenai harapan dan ketekunan saat menghadapi kegagalan serta kesulitan dalam hidup. Dalam ayat ini, Allah menekankan bahwa setiap individu yang pernah melakukan kesalahan atau merasa melampaui batas dalam hidupnya tidak boleh kehilangan harapan terhadap rahmat-Nya. Pesan ini menunjukkan bahwa manusia memiliki peluang untuk bangkit, memperbaiki diri, dan melanjutkan hidup dengan semangat baru. Ketika AQ memberikan pengaruh besar terhadap motivasi, hal ini berarti orang yang mampu menghadapi tantangan dengan kesabaran dan tetap optimis cenderung memiliki semangat yang tinggi untuk terus maju. Ayat ini memberikan dukungan baik secara moral maupun spiritual, karena tidak hanya memotivasi secara mental, tetapi juga memberikan keyakinan bahwa rahmat Allah selalu tersedia bagi mereka yang berusaha dan tidak menyerah.

4.6.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika pegawai yang memiliki motivasi dari dalam yang kuat, baik itu berupa hasrat untuk meraih tujuan pribadi, ingin mendapatkan penghargaan, atau ingin memberikan kontribusi kepada perusahaan, mereka cenderung memperlihatkan sikap yang lebih baik dalam bekerja, berinisiatif tinggi, dan berkomitmen pada tugas yang diberikan. Penelitian ini juga didukung oleh Norkhalisah, dkk (2024) dan Yani, dkk (2024) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Ernawati, dkk (2023) dimana penelitian mereka menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan teori yang dipakai, Berdasarkan penelitian oleh (Mahendra dan Brahmasari, 2014), motivasi adalah kondisi psikologis yang muncul karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Saat seseorang

mempunyai kebutuhan, seperti ingin mencapai sesuatu, mendapatkan pengakuan, merealisasikan potensi diri, atau merasakan keamanan, dorongan yang kuat akan muncul untuk mengambil tindakan, dalam lingkungan kerja seperti:

1. Karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan berupaya keras untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
2. Karyawan yang ingin mendapatkan pengakuan akan berusaha menghasilkan yang terbaik untuk mendapatkan penghargaan atau promosi.
3. Karyawan yang terdorong oleh keinginan untuk berkontribusi kepada masyarakat akan menunjukkan komitmen tinggi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dorongan ini secara langsung mempengaruhi perilaku kerja mereka, seperti tingkat produktivitas, kualitas output, ketahanan, dan inisiatif. Diselaraskan dengan ayat al quran yang terdapat pada surah Al Insyiroh ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain).

Dalam lingkungan kerja, kalimat ini erat kaitannya dengan gagasan motivasi yang sangat mempengaruhi performa karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi biasanya tidak mudah merasa puas dengan apa yang telah dicapai. Mereka akan terus didorong untuk meningkatkan performa, mengambil tanggung jawab yang lebih, dan bekerja dengan sepenuh hati. Kalimat ini memberikan dasar spiritual bahwa usaha keras yang konsisten merupakan bagian dari penghambaan kepada Tuhan, bukan hanya untuk kepentingan dunia. Motivasi yang muncul dari keyakinan bahwa setiap usaha memiliki nilai ibadah akan menghasilkan performa yang tidak hanya efisien secara teknis, tetapi juga memiliki kualitas moral dan etika yang baik. Karyawan yang menyadari nilai ini akan memiliki semangat kerja yang tinggi, kesetiaan terhadap tugas, dan keinginan untuk terus maju.

4.6.6 Pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa workplace spirituality tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Maka dalam penelitian ini dinyatakan tidak ada pengaruh variabel workplace spirituality terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya Ananda, dkk (2020) dan Hartini (2024) dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa workplace spirituality berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yakni oleh Wijaya dan Supriyanto (2019) dimana hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa motivasi tidak sebagai mediasi pengaruh workplace spirituality terhadap kinerja pegawai.

Namun pada penelitian kali ini, tidak menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini terjadi dikarenakan pengaruh variabel workplace spirituality terhadap kinerja pegawai secara langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari variabel workplace spirituality terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dan adanya perbedaan indikator dengan penelitian sebelumnya juga akan mempengaruhi hasil akhir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi yang dianalisis, aspek spiritual di lingkungan kerja belum berperan langsung dalam meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Mungkin, faktor lain seperti sistem penghargaan, suasana kerja, atau gaya manajemen atasan lebih berpengaruh dalam memotivasi karyawan dibandingkan dengan aspek spiritual.

Ketidak signifikannya dalam peran mediasi motivasi di penelitian ini dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Pertama, data menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan jawaban "sangat setuju" pada pernyataan-pernyataan yang positif, dan "tidak setuju" pada pernyataan yang negatif. Ini menunjukkan ada kemungkinan responden menjawab sesuai harapan sosial, atau bahwa persepsi mereka tidak selaras dengan item-item motivasi yang diberikan. Dengan kata lain, walaupun karyawan menganggap spiritualitas di lingkungan kerja

itu penting, hal ini tidak selalu berkontribusi pada motivasi intrinsik yang mendorong perbaikan kinerja.

Kedua, hasil di lapangan mengungkap bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan, kondisi kerja, atau cara kepemimpinan atasan, ketimbang hanya aspek spiritual. Temuan ini sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibanding pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Karyawan mungkin menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual, tetapi dalam praktiknya, motivasi mereka lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor nyata dan eksternal, seperti sistem penghargaan yang jelas atau insentif.

Ketiga, perbedaan dalam indikator yang digunakan dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya juga berkontribusi pada hasil yang diperoleh. Indikator motivasi di studi ini lebih menekankan pada aspek intrinsik, sedangkan penelitian lain mungkin menggunakan indikator yang lebih luas, sehingga menghasilkan temuan yang berbeda.

Namun jika hasilnya signifikan dapat dikaitkan dengan ayat al quran dalam surah Al Bayyinah ayat 5:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۝ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ ﴿٥﴾

Artinya: Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (istikamah), melaksanakan salat, dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar).

Ayat ini menggarisbawahi bahwa tujuan penciptaan manusia adalah untuk beribadah kepada Allah dengan tulus dan menjalani kehidupan yang spiritual, yang terhubung dengan tindakan nyata seperti salat dan zakat. Dalam konteks spiritualitas di tempat kerja, ayat tersebut menunjukkan bahwa ketika seseorang melaksanakan tugasnya dengan kesadaran spiritual ikhlas, jujur, bertanggung jawab, dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu bentuk ibadah ini dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Motivasi yang bersifat spiritual, yang berasal dari kesadaran

bahwa pekerjaan merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah, mendorong orang untuk bekerja dengan lebih serius, penuh arti, dan dengan semangat kerja yang tinggi. Akibatnya, ini memberikan dampak positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai.

4.6.7 Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa adversity quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, artinya Kemampuan seseorang untuk menghadapi stres, rintangan, dan kesulitan, yang dikenal sebagai Adversity Quotient, terbukti dapat meningkatkan semangat kerja. Semangat ini selanjutnya menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Azahra dan Isa (2021) serta penelitian dari Meiyrdhayanti dan Askafi (2021) dimana dalam penelitian mereka menunjukkan hasil bahwa adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Namun disisi lain, penelitian oleh Nawantoro dan Iqbal (2017) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa adversity quotient tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Keterkaitan hasil temuan melalui tiga variabel ini, dimana motivasi sebagai variabel mediasi hubungan antara adversity quotient terhadap kinerja pegawai dengan teori yang digunakan oleh penelitian ini, maka jika Hal ini dapat dijelaskan bahwa sesuai dengan pendapat Stoltz (2014) yang menyatakan bahwa AQ merupakan sebuah pola yang bisa diukur dalam menghadapi tantangan, yang selanjutnya membentuk ketahanan dan sikap yang positif. Ketahanan ini nantinya akan menstimulasi kemunculan motivasi. Menurut Mahendra & Brahmasari (2014), motivasi adalah kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Akhirnya, motivasi ini memberikan efek pada kinerja pegawai. Hal ini dijelaskan oleh Saputri & Andayani (2018), yang menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil optimal dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Temuan ini diselaraskan juga dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori dan Muslim:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ

Artinya: Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah, dan pada masing-masing ada kebaikan. Bersungguh-sungguhlah dalam hal yang bermanfaat bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah, dan jangan lemah (jangan menyerah).” (HR. Muslim, no. 2664).

Hadis ini relevan untuk dikaitkan dengan Adversity Quotient mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi. Rasulullah SAW mengajak umatnya untuk menjadi individu yang kuat, baik dari segi fisik, mental, maupun spiritual. Pesan "jangan lemah" dan "berusaha dengan sungguh-sungguh dalam hal yang bermanfaat" merupakan inti dari AQ, yaitu kemampuan untuk tetap termotivasi dan produktif meskipun menghadapi tekanan. Dimana telah dijelaskan berulang kali dalam penelitian ini bahwa orang yang memiliki AQ tinggi tidak mudah putus asa, selalu mencoba untuk bangkit dari kesulitan, dan memiliki semangat juang yang tinggi. Ini merupakan dasar yang sangat penting untuk motivasi kerja, yang selanjutnya meningkatkan kinerja di dalam organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh workplace spirituality dan adversity quotient terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh motivasi pada Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni:

1. Workplace spirituality berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan. Spiritualitas di tempat kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Tingkat spiritualitas yang lebih tinggi di lingkungan kerja yang terlihat dari adanya makna dan tujuan dalam tugas, hubungan yang baik antara rekan, serta kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan, pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah, kinerja yang mereka tunjukkan juga akan lebih baik.
3. Workplace spirituality berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan, semakin besar rasa spiritualitas yang dialami individu di lingkungan kerja seperti merasakan arti dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan sejawat, dan kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai organisasi akan meningkatkan motivasi internal mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab.
4. Adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan, jika seseorang memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi dan memiliki semangat yang lebih besar untuk bekerja dengan baik. Mereka yang memiliki tingkat AQ tinggi biasanya dapat mempertahankan motivasi kerja meskipun dalam situasi yang sulit atau saat menghadapi rintangan.

5. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan, ketika seseorang memiliki motivasi internal yang lebih tinggi seperti keinginan untuk sukses, mendapatkan penghargaan, atau memberikan sumbangan maka kinerja yang terlihat dalam pekerjaan menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung bekerja dengan semangat, inisiatif, dan rasa tanggung jawab yang besar, serta memiliki komitmen tinggi terhadap tugas yang mereka jalankan.
6. Workplace spirituality tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan melalui motivasi, hal ini dikarenakan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja tidak secara efisien meningkatkan motivasi karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja.
7. Adversity quotient berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Asiyah Yusuf An Nur Lamongan melalui motivasi, ketika seseorang memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan dan tekanan, motivasi yang berasal dari diri mereka juga akan semakin kuat. Motivasi ini akan berfungsi sebagai penggerak utama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

a. Bagi Yayasan Yusuf An Nur Lamongan

1. Meningkatkan program pengembangan spiritulitas di tempat kerja dengan cara mengadakan pelatihan, mengajarkan nilai-nilai islam, dan memperkuat hubungan dalam setiap tim kerja.
2. Melaksanakan pelatihan mengenai keberanian menghadapi kesulitan agar pegawai dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik.
3. Melanjutkan program penghargaan dan insentif yang mendukung untuk mendorong semangat kerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian serupa, menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau work-life balance untuk memperkaya analisis, serta memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armina, S. H., & Kurnia, R. H. (n.d.). Analysis The Influence of Incentives and Islamic Workplace Spirituality on Employee Performance.
- Aru Setiawan, M., Ribhan, & Nova Mardiana. (2022). The Effect Of Motivation And Reward System On Employee Performance With Commitment As A Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 563–573. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.495>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000a). Spiritualitas di Tempat Kerja: Konseptualisasi dan Pengukuran. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000b). Spirituality at Work a Conceptualization and Measure (pp. 27–49). https://doi.org/10.1007/978-3-319-77806-8_2
- Azahra, F., & Isa, M. (2021). Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Job Autonomy, Adversity Quotient dan Kinerja Karyawan. *Proceeding of The URECOL*, 88–94.
- Azhari, Y., Nasrun, & Darwin. (2023). Etos Kerja Sebagai Variabel Dominan Pada Model Pengembangan Kinerja Pegawai Atas Variabel Adaptasi Digital, Komitmen Organisasi, Adversity Quotient, Dan Etos Kerja. *ELEMENTARY SCHOOL JOURNAL PGSD FIP*, 13(2), 226.
- Armina, S. H., & Kurnia, R. H. (2024). Analysis The Influence of Incentives and Islamic Workplace Spirituality on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(3).
- Ardiansyah, A., MS, E., & Musnaini, M. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Spritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 1-6
- Azimi, Z. (2024). Motivasi dalam Islam. *Jurnal Tahqiq: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 18(1), 61-69.

- Arisandy dan Nugraha (2025). Hubungan Motivasi Kerja dengan Adversity Quotient pada Karyawan Divisi Marketing dan Debtcollector Multifinanc. JURNAL PSIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan Volume 12, Nomor 1
- Ananda, dkk (2020). Pengaruh workplace spirituality, workplace climate, kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi: studi kasus pada PT. XYZ = The effect of workplace spirituality, work climate and compensation on employee performance with motivational variables as mediation variables: case study at PT. XYZ. Tesis Universitas Indonesia
- Cahyono, (2022). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Islamic Work Ethic Di Rsi Sultan Agung Semarang. Konstelasi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 7, ISSN. 2808-8778
- Duryadi. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris, Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Efendi, F., & Mar, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengurusan Retribusi Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kampar. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Dan Bisnis, 1(3), 99–108.
- Ekowati, V.M. (2022). Workplace spirituality as mediator the influence of leadership style on employee performance. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 6(1), 55-65.
- Ernawati, dkk (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Jurnal STIE Semarang Vol, 15 No, 03

- Farhan Simanjuntak, M., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258–269.
- Fauziah, N. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Komunitas E-UKM Surabaya. *Jurnal Publikasi Talenta*, 52-65
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Putri, R., Supriyanto, Penny, T. L. L., Irawati, D., Mesak Y. Awang, SE., M., Dr. H. Suropto, S.E., M.Ak., C., Sani Haryati, SE., M., & Ardi Afrizal, SE, M. (2021). Metodologi Penelitian Ekonomi.
- Firza Umar Salim, S. E. , M. M. (2020). Pengaruh Adversity Quotient dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, Vol. 08 No(01), 26–34.
- G, H., Sanjay, & M, G. (2015). Adversity Quotient for Prospective Higher Education. *International Journal of Indian Psychology*, 2(3). <https://doi.org/10.25215/0203.080>
- Hartini. (2024). Peran motivasi sebagai mediator terhadap kinerja karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, dan quality of work life. 9(1), 5–11.
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439–456. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131>
- Hasibuan, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hibbul, W. M., & Joko, S. (2020). No Title. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1).

- Hartini (2024). Peran Motivasi Sebagai Mediator Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Quality Of Work Life. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* Vol. 9, No. 1
- Islammiyanti, R. (2022). Peran Workplace Spirituality, Meaningful Work Dan Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Dan Kinerja Sdm. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 1(1), 945–964.
- Iba & Wardhana, (2023). *Metode Penelitian*. CV.Eureka Media Aksara. Jawa Tengah
- Irwan & Adam, (2015). Metode partial least square (pls) dan terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains*, Volume 9 Nomor 1.
- Juwita, H. R., Roemintoyo, & Usodo, B. (2020). The Role of Adversity Quotient in the Field of Education: A Review of the Literature on Educational Development. *International Journal of Educational Methodology*, 6(3), 507–515. <https://doi.org/10.12973/ijem.6.3.507>
- Karnia, Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 230–234.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: An Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- Khare, M. G. (2015). Spiritual well-being in Relation to Mental Health Among Junior College Students. 2(1).
- Khan, R. B. F., & Yuniawan, A. (2019). Pengaruh Transformational Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang) (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Laura, & Sunjoyo. (2009). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung. *Proceeding of the 2nd National Symposium*, 368–393.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya I Gusti Ngurah Truly Mahendra Ida Aju Brahmasari. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 22–42.
- Meiyrdayanti, N., & Askafi, E. (2021). Analisis Adversity Quotient (AQ) dan Occupational Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PPNNP PPI Madiun). 21(6).
- Mulyani, & Faridah, S. (2023). The Adversity Quotient Of Middle Adult Women In Memorizing TheQuran At The House Of Tahfidz Ummul Qura Banjarmasin, Indonesia. *Jurnal Studia Insania*, 11(2).
- Messakh, dkk (2018). Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja: Studi Kasus Pada U-Pro Chapter Kupang, Full Gospel Businessm En's Fellowship Internati Onal (Fgbmfi) Kupang. *Journal Of Management (Sme's)* Vol. 6, No.1
- Nawantoro, D., & Iqbal, M. A. (2017). Pengaruh beban kerja dan adversityquotient terhadap kinerja karyawan PT. Xyz Indonesia denganmotivasi kerja sebagai variabel intervening. *Indikator*, 4(3), 353469.
- Nilawati, & Fati, N. (2023). Metodologi Penelitian. Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh
- Nurman, (2020). Pengaruh Adversity Quotient, Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten 50 Kota. Jurnal Bonanza Manajemen dan Bisnis, Vol.01 No. 01

Nawantoro dan Iqbal (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz Indonesia Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 04, No 03

Norkhalisah, dkk (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Jurnal MSDM Vol, 01 No,02

Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2020). A Multilevel Model Examining the Relationships Between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. Journal of Business Ethics, 166(3), 611–626. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>

Putri dan Yuniawan, (2016). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 3

Rulianti, E. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4(2), 963–973.

Riani, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Adversity Quotient Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 11 Kota Tangerang* (Doctoral Dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).

Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293-309.

Sa'adah, K. (2017). "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik)

- sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah Kc. Semarang).” Skripsi.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sarkar, A., & Garg, N. (2020). “Peaceful workplace” only a myth?: Examining the mediating role of psychological capital on spirituality and nonviolence behaviour at the workplace. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 709–728. <https://doi.org/10.1108/IJCM-11-2019-0217>
- Setiaji, H., & Herminingsih, A. (2018). Pengaruh Adversity Quotient dan Learning Organization terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemensetneg RI. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 73. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n2.p73-80>
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>
- Stoltz, P. G. (2014). *Adversity Quotient At Work*. HarperCollins e-book
- Sulistyowati, F. Z., & Setiani. (2024). Adversity Quotient dan Work Stress Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–11.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*.
- Syamsul Hadi, P., & Kirana, K. C. (2023). Machine Translated by Google KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PEKERJA DI YOGYAKARTA Machine Translated by Google. 2019, 7–14.
- Setiabudhi dkk., (2024). Analisis Data Smart Kuantitatif dengan Smart PLS 4. Borneo Novelty Publishing. Purwokerto

- Siregar, S. manaharawan, Harahap, S. fialy, & Nur, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25.
<https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Salim, (2020). Pengaruh Adversity Quotient Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Palu. *Jurnal Ekonomi Trend Vol. 08 No. 01*
- Titien Agustina^{1*}, Nurhikmah², M. R. (2022). No Title. *Jurnal Economia*, 18(1).
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam’, *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*.
- Wayoan, K. K. (2018). Pengaruh Adversity Quotient dan Spiritualitas di tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
- Wijaya, M. I., & Supriyanto, A. S. (2019). the Effect of Workplace Spirituality on Work Motivation and Employee Performance in. *Bank Muamalat Indonesia. International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10(2), 309–322.
- Wufron, W., Nurhasan, R., & Sani, N. F. (2022). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 21(1), 035.
<https://doi.org/10.52434/jwe.v21i1.1690>
- Yani, dkk (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Vol, 05 No, 03*
- Zhao, Y., & Sang, B. (2023). The role of emotional quotients and adversity quotients in career success. *Frontiers in Psychology*, 14(February), 1–11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128773>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Workplace Spirituality Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Pada Yayasan Asiyah An Nur Lamongan”
Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden:

Nama:

Umur:

Jenis Kelamin : L / P

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ($\sqrt{}$) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Keterangan Skor Penilaian :

Untuk Pernyataan Favorable:

4 = Sangat Setuju (SS) 3 = Setuju (S) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Untuk Pernyataan Unfavorable:

1 = Sangat Setuju (SS) 2 = Setuju (S) 3 = Tidak Setuju (TS) 4 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan terkait Variabel yang diteliti	STS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
Workplace Spirituality (X1) FAV					
1.	Saya menghargai perbedaan cara kerja orang lain selama masih dalam jalur yang benar.				
2.	Saya merasa pimpinan dan rekan kerja saya saling terbuka dalam menjalankan tugas.				
Workplace Spirituality (X1) UNFAV		STS (1)	S (2)	TS (3)	STS (4)
3.	Saya merasa tidak ada hal istimewa dari pekerjaan yang saya lakukan				
4.	Saya bekerja hanya mengikuti instruksi, tanpa tahu tujuannya.				
5.	Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan sendiri daripada berurusan dengan orang lain				
6.	Saya merasa banyak orang di tempat kerja ini hanya mementingkan dirinya sendiri.				
7.	Di tempat kerja saya, jarang ada ruang untuk menyampaikan pendapat secara terbuka.				
Adversity Quotient (X2) FAV		STS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
8.	Saya punya kebiasaan mencatat kemajuan pekerjaan saya, terutama saat sedang dalam tekanan.				
9.	Saya menyadari jika ada kekeliruan dalam pekerjaan saya, dan langsung mengambil langkah untuk memperbaiki.				
Adversity Quotient (X2) UNFAV		STS (1)	S (2)	TS (3)	STS (4)
10.	Saya mudah kehilangan fokus dan arah kerja saat menghadapi tekanan.				
11.	Saya tidak merasa perlu memperbaiki hasil kerja jika tidak ditegur.				
12.	Saya sering menunda-nunda memperbaiki masalah yang muncul dalam pekerjaan.				
13.	Jika saya merasa kecewa pada satu tugas, saya jadi tidak fokus mengerjakan tugas yang lain.				
14.	Gangguan di tempat kerja biasanya memengaruhi cara saya berinteraksi dengan orang lain.				

Motivasi (Z) FAV		STS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
15.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada yang mengingatkan Saya bekerja lebih cepat jika ada janji bonus atau hadiah. Saya menghindari kesalahan dalam bekerja agar tidak mendapat konsekuensi yang merugikan.				
16.					
17.					
Motivasi (Z) UNFAV		STS (1)	S (2)	TS (3)	STS (4)
18.	Saya merasa malas bekerja jika tidak ada yang mengingatkan. Saya bekerja hanya sebatas apa yang diminta, tidak lebih				
19.					
Kinerja Pegawai (Y) FAV		STS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
20.	Saya terbiasa menyerahkan hasil kerja sebelum batas waktu yang ditentukan. Saya aktif mencari cara baru agar pekerjaan saya lebih efisien. Saya tetap antusias menyelesaikan tugas meskipun sedang banyak pekerjaan.				
21.					
22.					
Kinerja Pegawai (Y) UNFAV		STS (1)	S (2)	TS (3)	STS (4)
23.	Pekerjaan saya sering tertunda hingga melewati batas waktu yang diberikan. Saya tidak terlalu memperhatikan apakah langkah-langkah kerja saya sudah benar atau belum. Saya jarang mengikuti arahan baru karena merasa cara lama sudah cukup. Saya cepat kehilangan motivasi jika tugas terasa membosankan. Saya bekerja seperlunya saja, tanpa ada dorongan untuk memberikan hasil lebih baik.				
24.					
25.					
26.					
27.					

Lampiran 2: Data Hasil Kuisisioner

Workplace Spirituality (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3
4	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3

Adversity Quotient (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3

4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	2	3
3	3	3	3	4	3	4
2	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	2	2
2	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	4	3	3
3	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3

3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4

Motivasi (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
3	3	2	3	3
4	4	4	4	4
4	3	3	3	4
4	4	4	4	4
3	3	3	2	3
3	3	2	3	3
3	3	3	3	3
4	3	4	3	4

3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	3	3	3	3
3	3	3	2	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	3	4	3	4
3	3	3	3	3
3	3	3	2	3
4	4	4	4	4
3	3	3	2	3
3	3	3	3	3
4	3	3	3	3
4	3	3	3	4
3	3	3	2	3
3	3	3	3	3
3	3	2	3	3
3	3	3	3	3
3	3	2	3	3
4	3	3	3	4
3	3	3	3	3
4	3	3	3	4
3	3	2	3	3
2	3	3	3	2
3	3	2	2	3
4	3	3	3	4
4	4	3	3	4
3	2	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3

3	3	3	3	3
4	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	3	3	3	4
3	3	3	3	3
3	3	2	3	3
2	3	3	3	2
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	3	2	3	4
4	3	4	3	4
3	3	3	3	3
4	3	4	3	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	3	3	4	4

Kinerja Pegawai (Y)

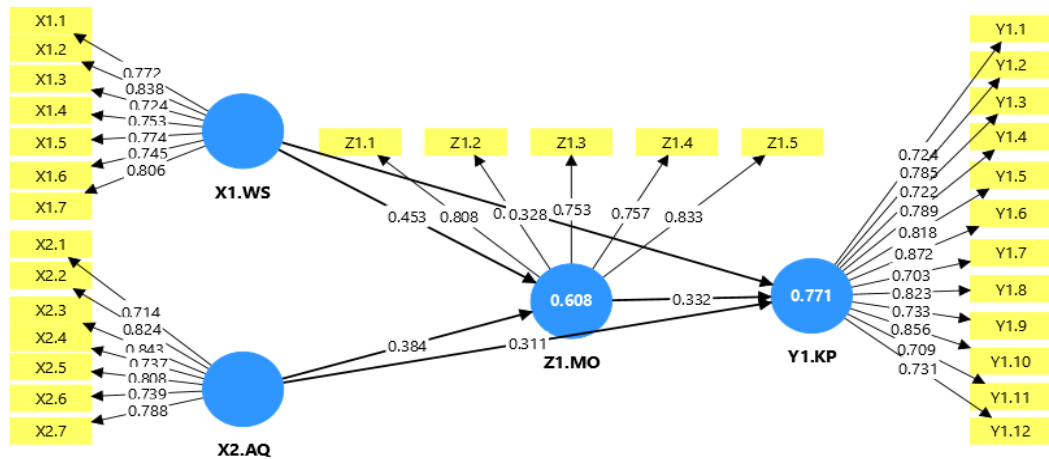
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3

Lampiran 3: Hasil Output SmartPLS

Outer Model



Nilai Outer Loadings

Variabel	Workplace Spirituality (X1)	Adversity Quotient (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (Z)	Keterangan
X1.1	0.772				VALID
X1.2	0.838				VALID
X1.3	0.724				VALID
X1.4	0.753				VALID
X1.5	0.774				VALID
X1.6	0.745				VALID
X1.7	0.806				VALID
X2.1		0.714			VALID
X2.2		0.824			VALID
X2.3		0.843			VALID
X2.4		0.737			VALID
X2.5		0.808			VALID
X2.6		0.739			VALID
X2.7		0.788			VALID
Z1.1			0.808		VALID
Z1.2			0.789		VALID
Z1.3			0.753		VALID

Z1.4			0.757		VALID
Z1.5			0.833		VALID
Y1.1				0.724	VALID
Y1.2				0.856	VALID
Y1.3				0.709	VALID
Y1.4				0.731	VALID
Y1.5				0.785	VALID
Y1.6				0.722	VALID
Y1.7				0.789	VALID
Y1.8				0.818	VALID
Y1.9				0.872	VALID
Y1.10				0.703	VALID
Y1.11				0.823	VALID
Y1.12				0.733	VALID

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Workplace Spirituality (X1)	0.888	0.894	0.913	0.599
Adversity Quotient (X2)	0.892	0.894	0.916	0.609
Motivasi (Z)	0.848	0.849	0.891	0.622
Kinerja Pegawai (Y)	0.939	0.941	0.947	0.599

Cross Loading

Variabel	Workplace Spirituality (X1)	Adversity Quotient (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (Z)
X1.1	0.772	0.597	0.640	0.583
X1.2	0.838	0.748	0.706	0.695
X1.3	0.724	0.557	0.546	0.582
X1.4	0.753	0.518	0.600	0.543
X1.5	0.774	0.471	0.532	0.403

X1.6	0.745	0.532	0.722	0.599
X1.7	0.806	0.486	0.522	0.504
X2.1	0.603	0.714	0.651	0.585
X2.2	0.638	0.824	0.661	0.546
X2.3	0.652	0.843	0.659	0.616
X2.4	0.576	0.737	0.544	0.452
X2.5	0.522	0.808	0.580	0.534
X2.6	0.504	0.739	0.623	0.611
X2.7	0.491	0.788	0.563	0.538
Z1.1	0.520	0.463	0.533	0.808
Z1.2	0.578	0.559	0.763	0.789
Z1.3	0.640	0.646	0.622	0.753
Z1.4	0.542	0.620	0.606	0.757
Z1.5	0.597	0.507	0.572	0.833
Y1.1	0.629	0.686	0.724	0.625
Y1.2	0.622	0.532	0.856	0.609
Y1.3	0.635	0.576	0.709	0.621
Y1.4	0.624	0.506	0.731	0.588
Y1.5	0.739	0.627	0.785	0.608
Y1.6	0.675	0.680	0.722	0.660
Y1.7	0.514	0.543	0.789	0.525
Y1.8	0.746	0.752	0.818	0.731
Y1.9	0.611	0.604	0.872	0.590
Y1.10	0.526	0.641	0.703	0.734
Y1.11	0.515	0.514	0.823	0.522
Y1.12	0.469	0.554	0.733	0.461

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Workplace Spirituality (X1)	0.894	0.888	Reliabel
Adversity Quotient (X2)	0.894	0.892	Reliabel
Motivasi (Z)	0.849	0.848	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.941	0.939	Reliabel

R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.771
Motivasi (Z)	0.608

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Workplace Spirituality (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.328	0.332	0.128	2.552	0.011
Workplace Spirituality (X1) -> Motivasi (Z)	0.453	0.455	0.152	2.974	0.003
Adversity Quotient (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.311	0.320	0.126	2.469	0.014
Adversity Quotient (X2) -> Motivasi (Z)	0.384	0.385	0.147	2.613	0.009
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.332	0.316	0.111	2.998	0.003

Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Workplace Spirituality (X1) -> Motivasi (Z) - > Kinerja Pegawa i (Y)	0.151	0.150	0.081	1.861	0.063
Adversity Quotient (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai(Y)	0.128	0.117	0.054	2.374	0.018

Lampiran 4: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

5/13/25, 9:18 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Layla Husaini
NIM : 210501110040
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ADVERSITY QUOTIENT
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA
YAYASAN ASIAH AN NUR LAMONGAN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	13%	7%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Mei 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/plagiasi/28286/4554>

1/1

Lampiran 5: Rekap Bimbingan

5/12/25, 11:01 AM



Print Jurnal Bimbingan Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 210501110040
Nama	: Layla Husaini
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si
Judul Skripsi	: PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA YAYASAN ASIAH AN NUR LAMONGAN

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 September 2024	Bimbingan 1 (Mengirimkan outline Judul 1)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	18 September 2024	Bimbingan 1 (Mengirimkan outline Judul 1)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	25 September 2024	Bimbingan 2 (Saran untuk mengganti Judul 1)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	4 Oktober 2024	Bimbingan 3 (Konsultasi Jumlah Hipotesis)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	11 Oktober 2024	Bimbingan 4 (Konsultasi Proposal Skripsi sampai Bab 3)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	21 Oktober 2024	Bimbingan 5 (Konsultasi dan Revisi 1)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	23 Oktober 2024	Bimbingan 6 (Konsultasi dan revisi 2)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	23 Oktober 2024	Bimbingan 6 (Konsultasi dan revisi 2)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	22 Januari 2025	Konsultasi Kuisisioner 1	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	17 Februari 2025	Konsultasi Kuisisioner 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/1645>

1/2

11	17 Februari 2025	Konsultasi Kuisisioner 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	8 Maret 2025	Konsultasi hasil running data	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
13	13 Maret 2025	Konsultasi Kisioner 3	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
14	22 April 2025	Konsultasi Pengerjaan bab 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
15	27 April 2025	Konsultasi Pengerjaan Bab 4 dan 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
16	8 Mei 2025	Konsultasi hasil running data	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 8 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Lampiran 6: Biodata Peneliti

Identitas Diri

Nama : Layla Husaini
Tempat, tanggal lahir : Kediri, 15 Juni 2001
Alamat : Senden Peterongan Jombang
Email : Husainiilay06@gmail.com
No. Telepon : 085708354068

Riwayat Pendidikan Formal

1. 2009-2015 : MIN Rejoso Darul Ulum Jombang
2. 2015-2018 : MTsN 2 Peterongan Jombang Darul Ulum
3. 2018-2021 : MA Bidayatul Hidayah
4. 2021-2025 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Riwayat Pendidikan Non Formal

1. 2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. 2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Lampiran 6: Dokumentasi



