

Pengaruh Motivasi Spiritual dan Carrer Development terhadap Kinerja Pegawai diKementerian Agama RI Jakarta

Rosita¹, Sappeami², Restu Aji Nur Kahfi B.P³

Universitas Tomakaka¹³, Universitas Islam DDI A.G.H. Abdurrahman
Ambo Dalle²

E-mail: rositasyita@gmail.com¹, sappeamihamzah@gmail.com,²
restuaji416@gmail.com,³

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Motivasi spiritual menyangkut kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan pencipta dirinya dan alam semesta. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama RI Jakarta. Sekitar 3628 pegawai keseluruhan bidang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian bersifat asosiatif.

Kata Kunci: *Sumber daya manusia, motivasi spiritual*

Human resources (HR) now play an increasingly important role in the success of an organization. Many organizations realize that the human element in an organization can provide a competitive advantage. Motivation is one of the things that influences human behavior. Motivation is also called a driver, desire, supporter or need that can make someone enthusiastic and motivated to reduce and fulfill their own urges. Spiritual motivation concerns a person's awareness that he has a relationship with God, the creator of himself and the universe. This research was conducted at the Office of the Indonesian Ministry of Religion, Jakarta. Around 3628 employees in all fields. This type of research uses associative research.

Keyword: *Human Resource, Spiritual, Carrer Development*

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta dituntut untuk memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan organisasi atau pun perusahaan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas,

dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati perubahan yang ada. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh Kementerian Agama untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya.¹

Pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat dan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur, terdapat dua asset penting yang harus dimiliki dan dipergunakan dengan baik. Kedua asset tersebut terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari kedua asset tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah penting bila dibandingkan dengan sumber daya alam. Di katakan demikian walau bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam yang tersedia bila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai untuk mengelolanya maka akan sia-sia. Dan keberhasilan suatu organisasi secara umum di tentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut.

Berdasarkan data statistik Kementerian Agama RI Jakarta per tahun 2019 jumlah karyawan dapat digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu: jumlah PNS Kementerian Agama se Indonesia sebanyak 235.842 orang, jumlah pegawai menurut jenis kelamin pria sebanyak 115.747 orang (49.08%) dan wanita sebanyak 120.095 (50.92%), jumlah pegawai berdasarkan golongan, yang terbanya adalah golongan III sebanyak 159.439 orang (67.60%), jumlah pegawai berdasarkan jenjang Pendidikan terbanyak adalah yang mempunyai tingkatan Pendidikan S1 sebanyak 155.300 orang (68,73%), jumlah pegawai berdasarkan agama yang terbanyak adalah Islam sebanyak 221.660 orang (93.99%), jumlah pegawai menurut kelompok usia yang terbanyak

¹ E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. *The recruitment process, selection, job training, and affecton the performance of employess at CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado.* Jurnal EMBA., 2017 (hal 354-372)

adalah kelompok usia 40-49 tahun sebanyak 99.618 orang (42.24%) serta yang terakhir adalah jumlah pegawai menurut jabatan yang terbanyak adalah Guru sebanyak 142.035 orang (60.20%)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi pegawai pada Kementerian Agama masih sangat kurang dikarenakan masih banyaknya pegawai yang hadir tidak tepat waktu pada saat jam kerja, penerapan system pengembangan karir masih belum optimal, serta kompetensi para pegawai masih perlu ditingkatkan. Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, Kementerian Agama perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Salah satunya melalui motivasi dan *career development* pegawainya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada pegawai agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk pegawai tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan *career development* bagi pegawai selama mereka bekerja di Kementerian Agama. Untuk sebagian pegawai peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.²

Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir pegawai, kepribadian pegawai yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan pegawai kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir

² Eka Rulianti., Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD), 2018.

para pegawai.³ Pekerja yang lebih tua kemungkinan usahanya terbatas dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dalam berpartisipasi di Kementerian Agama, ini kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam *carrer development* pegawai tersebut.⁴

Pegawai adalah asset utama di Kementerian Agama yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi atau perusahaan. Semakin berkembangnya Kementerian Agama maka harus diimbangi dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan tentunya yang berkualitas sesuai dengan bidang yang akan ditempati. Disinilah tampak peran manajer sumber daya manusia dalam pengadaan, penerimaan, penempatan maupun pengembangan tenaga kerja.

Menurut Wahna⁵, motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh- sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi , mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para bawa- hannya (karyawan) akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, mcnyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer.

³ Barnett, dkk. "The Impact Of Organizational Support For Career Development On Career Satisfaction". *Jurnal Emerald Insight Career Development Intenational*, Volume 12, Nomer 7, Hal: 617-636. 2007.

⁴ Veldhoven, dkk. "Age Proactivity and Career Development". *Jurnal Emerald Insight Career Development International*, Volume 13, Nomer 2, Hal: 112-131. 2016

⁵ Wihdianingrum, Wahda. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal*.2017.

Menurut Az_Zahrani⁶, motivasi merupakan kekuatan yang mampu memunculkan aktivitas dalam diri manusia. Motivasi dibagi menjadi dua bagian penting yaitu motivasi utama atau motivasi psikologi adalah motivasi yang fitrah dan sudah menjadi tabiat dan bawaan manusia sejak dilahirka, motivasi ini berkaitan dengan kebutuhan tubuh dan juga segala sesuatu yang berkaitan dengan bentuk fisik. Sedangkan motivasi kejiwaan dan spiritual berkaitan dengan kebutuhan manusia baik secara kejiwaan maupun spiritual yang tidak berhubungan langsung dengan kebutuhan manusia secara biologis, namun lebih kearah kebutuhan manusia untuk berkembang dengan interaksi sesama manusia dan kebutuhan yang berkaitan dengan aspek spiritualitas pada diri manusia.

Selanjutnya Anshar⁷ menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. sedangkan motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam

Career Development pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan *career development* berorientasi pada tantangan bisnis dimasa depan yang akan datang dalam menghadapi pesaing.

Career development memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan *career development* merupakan tolak ukur bagi karyawan didalam melakukan pembinaan karirnya. *Career development*

⁶ Az-zahrani, M. *Konseling Terapi*. (Jakarta: Gema Insani Chapra, U. 2025)

⁷ Anshari, E.S. *Wawasan Islam. Pokok-Pokok Fikiran tentang Islam dan Ummatnya*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada.1993)

merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik dilingkungan perusahaan swasta maupun pemerintahan. *Career development* sebagai kegiatan manajemen SDM yang dimana pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono⁸ yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama RI Jakarta. Sekitar 3628 pegawai keseluruhan bidang, namun dalam hal ini saya sebagai peneliti memilih bagian Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, dimana pegawainya terdiri dari 1500 pegawai dimana bagian Direktur GTK sebanyak 440 pegawai tapi disini saya sebaga peneliti hanya mengambil sampel 150 partisipan.

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Nunnally (dalam Streiner, 2003) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih dari 0,70 ($r_i > 0,70$).

Uji koefisien regresi dilakukan untuk menentukan apakah variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y) memiliki hubungan yang signifikan sesuai dengan hipotesis dalam penelitian. Pengujian ini menggunakan perhitungan SPSS 24.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung (PT Alfabet.2016)

a. Regresi linear pengaruh variabel X1 dan Y

Hasil uji regresi linear antara Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.20

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6286.291	1	6286.291	270.443	.000 ^b
	Residual	3440.169	148	23.244		
	Total	9726.460	149			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_SPIRITUAL

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengertian ini berarti bahwa variabel Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang signifikan atau nyata sesuai dengan hipotesis pertama penelitian.

c. Linearitas regresi pengaruh variabel X2 atas Y

Hasil uji linearitas regresi antara variabel *CarrerDevelopment* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengertian ini berarti bahwa variabel *CarrerDevelopment* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang signifikan atau nyata sesuai dengan hipotesis pertama penelitian.

d. Linearitas regresi pengaruh variabel X1 atas X2

Hasil uji linearitas regresi antara Motivasi Spiritual (X1) terhadap *CarrerDevelopment* (X2) diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengertian ini berarti bahwa variabel Motivasi Spiritual (X1) terhadap *CarrerDevelopment* (X2) terdapat hubungan yang signifikan atau nyata sesuai dengan hipotesis pertama penelitian.

e. Linearitas regresi pengaruh variabel X1 terhadap Y melalui X2

Hasil uji linearitas regresi antara Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Carrer Development* (X2) diperoleh hasil signifikansi $0,00 < 0,05$. Pengertian ini berarti bahwa variabel Motivasi Spiritual (X1) dan *Carrer Development* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang signifikan atau nyata, Berdasarkan hasil dari pengelollan SPSS dinyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai Y) Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $7,424 > t \text{ tabel} = 1,655$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dinyatakan pula terdapat pengaruh langsung *Carrer Development* terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $4,247 > t \text{ tabel} = 1,655$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Carrer Development* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hipoteisis ke tiga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Motivasi Spiritual (X1) terhadap *Carrer Development* (X2). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $13,249 > t \text{ tabel} = 1,655$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan Motivasi Spiritual (X1) terhadap *Carrer Development* (X2).

Sedangkan hipotesis ke empat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Carrer Development* (X2). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F hitung = $141,772 > F \text{ table} = 3,06$ dan Sig. $0,000 < 0,05$. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima hingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Carrer Development* (X2).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dari model jalur di atas diperoleh informasi sebagai berikut :

1. Hasil standardized koefisien beta X1 terhadap Y sebesar 0,804 artinya pengaruh kuat. Kontribusi langsung Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,804^2 \times 100\% = 64\%$. Berdasarkan hasil penelitian perhitungan di atas, maka hasil penelitian sesuai dan sejalan dengan pengajuan hipotesis satu penelitian yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama RI Jakarta.
2. Hasil standardized koefisien beta *Carrer Development* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,668 artinya pengaruh kuat. Kontribusi langsung *Carrer Development* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,668^2 \times 100\% = 44\%$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka hasil penelitian sesuai dan sejalan dengan pengajuan hipotesis dua penelitian yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Carrer Development* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama RI Jakarta.
3. Hasil standardized koefisien beta Motivasi Spiritual (X1) terhadap *Carrer Development* (X2) sebesar 0,738 artinya pengaruhnya sangat kuat. Kontribusi langsung Motivasi Spiritual (X1) terhadap *Carrer Development* (X2) sebesar $0,738^2 \times 100\% = 54\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka hasil penelitian sesuai dan sejalan dengan pengajuan hipotesis tiga penelitian yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan Motivasi Spiritual (X1) terhadap *Carrer Development* (X2) di Kementerian Agama RI Jakarta.

4. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Carrer Development* (X2) ditentukan dari hasil kali standardized koefisien beta Motivasi Spiritual (X1) terhadap *Carrer Development* (X2) dengan standardized koefisien beta *Carrer Development* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), riniciannya ialah sebagai berikut: $0,804 \times 0,668 \times 100\% = 53\%$

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Carrer Development* (X2) memiliki nilai lebih rendah yaitu sebesar 53 % daripada Motivasi Spiritual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu = 64%, sehingga tidak dapat dikatakan sebagai variabel intervening.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah, ditemukan pengaruh yang signifikan dari dimensi variabel Motivasi Spiritual (*akidah, ibadah dan muamalat*), *Carrer Development* (*prestasi kerja, exposure, kesehatan organizational, mentor dan sponsor, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajemen*) dan Kinerja Pegawai (*kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif*) di Kementerian Agama RI Jakarta sebesar 53%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, E.S. *Wawasan Islam. Pokok-Pokok Fikiran tentang Islam dan Ummatnya*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada.1993)
- Az-zahrani, M. *Konseling Terapi*. (Jakarta: Gema Insani Chapra, U. 2025)
- Barnett, dkk. "The Impact Of Organizational Support For Career Development On Career Satisfaction". *Jurnal Emerald Insight Career Development Intenational*, Volume 12, Nomer 7, Hal: 617-636. 2007.
- E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. *The recruitment process, selection, job training, and affecton the performance of employess at CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado*. Jurnal EMBA., 2017 (hal 354-372)
- Eka Rulianti., Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD), 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung (PT Alfabet.2016)
- Veldhoven, dkk. "Age Proactivity and Career Development". *Jurnal Emerald Insight Career Development International*, Volume 13, Nomer 2, Hal: 112-131. 2016
- Wihdianingrum, Wahda. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal*.2017.