



## Pengaruh Motivasi Internal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau Dengan Variabel *Spiritual Intelligence* Sebagai Variabel Moderasi

Revi Isnabilla Hoirunisa<sup>1\*</sup>, Dheo Rimbano<sup>2</sup>, Dewi Anggraini<sup>3</sup>, Ade Famalika<sup>4</sup>  
<sup>1-4</sup> Universitas Bina Insan, Indonesia

Alamat: Jl. HM Soeharto No. Kel. Lubuk Kupang, Kec. Lubuklinggau Sel. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan

Korespondensi penulis: [reviisnabilla@gmail.com](mailto:reviisnabilla@gmail.com)\*

**Abstract.** This study aims to determine the effect of internal motivation and transformational leadership on employee performance with spiritual intelligence as a moderating variable at the Lubuklinggau City Social Service. The background of this study is based on the importance of the role of human resources in achieving organizational goals and the decline in employee work productivity as seen from monthly performance achievement data. This study uses a quantitative approach with an associative method. The sample used was all 31 employees of the Lubuklinggau City Social Service, with a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires with a Likert scale. Data analysis was carried out using SmartPLS 3.0 software. The results of this study are expected to provide empirical evidence that internal motivation and transformational leadership have an effect on employee performance, and spiritual intelligence can moderate this effect. This study also provides theoretical contributions to the development of human resource management science and practical benefits in improving the performance of public organizations.

**Keywords:** Employee Performance; Internal Motivation; Spiritual Intelligence; Transformational Leadership

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi internal dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan *spiritual intelligence* sebagai variabel moderasi pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi serta menurunnya produktivitas kerja pegawai yang terlihat dari data capaian kinerja bulanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau sebanyak 31 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris bahwa motivasi internal dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta kecerdasan spiritual dapat memoderasi pengaruh tersebut. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manfaat praktis dalam peningkatan kinerja organisasi publik.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Pegawai; Motivasi Internal; *Spiritual Intelligence*

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusia nya karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dimiliki perusahaan dan merupakan kunci keberhasilan setiap perusahaan (Anggraeni, 2020).

Organisasi atau perusahaan akan lebih maju dan berkembang jika memiliki tenaga kerja yang profesional dan dapat dijadikan rekan kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Perusahaan akan lebih maju jika memiliki sumber daya manusia yang bisa bekerja sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan bagiannya masing-masing. Dengan banyaknya perkembangan dalam dunia industri maka perusahaan atau organisasi memerlukan sejumlah karyawan yang mampu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target perusahaan. Maka untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dan menjadikan keunggulan perusahaan diperlukan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja didalamnya (Asbari et al., 2020).

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul di akibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yakni faktor intrinsik dan faktor di luar diri yang disebut ekstrinsik, tetapi kedua faktor tersebut timbul karena adanya rangsangan. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh positif yang membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai dan sebaliknya dapat pula berpengaruh negatif.

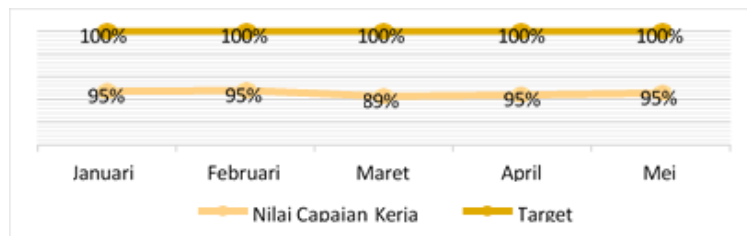
Agar sumber daya manusia yang ada dapat bekerja sebaik mungkin, mereka harus mempunyai kesempatan yang tepat, bantuan dan motivasi yang cukup untuk mengembangkan potensi secara maksimal. Motivasi pegawai dapat terlihat dari meningkatnya semangat dan gairah untuk bekerja keras, bekerja sama, disiplin dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, menumbuhkan loyalitas (rasa memiliki) terhadap organisasi, meningkatnya partisipasi dan kreativitas pegawai, terwujudnya iklim kerja yang menyenangkan, peningkatan moral dan kepuasan pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Daeli et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntunan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru (Asbari et al., 2020).

*Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Tingkat spiritualitas individu akan berdampak pada reaktivitas dan kepekaan moral yang lebih luas. Seorang individu dengan tingkat spiritualitas

yang tinggi akan mampu membedakan antara kepentingan diri sendiri dan konsentrasi pada Tuhan. Implikasi lain juga dapat dirasakan ketika terjadi gesekan sosial yang rendah yang terjadi ketika seorang karyawan berkomunikasi langsung dengan karyawan lainnya. Temuan Karimi & Mohammadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan agresi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual, semakin kecil kemungkinan gesekan persaingan sosial dalam pekerjaan tertentu yang berimplikasi pada diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Rahmawati, 2022).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang (Nursam, 2017).



**Gambar 1. Penilaian Kinerja Pegawai**

**Sumber data : Hasil pengolahan data dari bag. Umum Perencana Ahli Muda (2024)**

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa adanya permasalahan pada hasil penurunan produktivitas kinerja pegawai. Pada bulan Februari sebesar 95% ke bulan Maret sebesar 89%, penurunan cukup signifikan ini menyebabkan kinerja pegawai di evaluasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan, berdasarkan keterangan dari Ibu Marthalia Malutu, S.H., M.Si selaku Kasubbag Umum Perencana Ahli Muda dinas sosial Kota Lubuklinggau bahwasanya pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau memiliki produktivitas kinerja yang kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja.

Kemudian peneliti mendapati pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau terkait motivasi internal yang merasa sangat antusias dalam melayani masyarakat karena memiliki panggilan batin untuk membantu orang lain. Ia percaya bahwa pekerjaannya adalah kontribusi nyata untuk memperbaiki kehidupan masyarakat. Namun, ada pegawai lain yang merasa bahwa motivasi kerja mereka menurun karena kurangnya penghargaan atas usaha mereka, kemudian terkait kepemimpinan transformasional Kepala Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dikenal sebagai pemimpin yang inspiratif dan mendukung inovasi di antara pegawai. Ia mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan memberikan solusi terbaik dalam menyelesaikan masalah

sosial. Namun, sebagian pegawai merasa tantangan yang diberikan terkadang terlalu tinggi, sehingga memengaruhi hasil kerja mereka.

Selanjutnya peneliti mendapati terkait *spiritual intelligence* ada pegawai yang mudah terpengaruh oleh tekanan, yang akhirnya menurunkan produktivitas mereka dan pegawai tidak mampu mencapai target karena kurangnya motivasi atau ketidakjelasan arahan dari pemimpin dan pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau kesulitan dalam menggunakan sistem informasi terbaru untuk pengelolaan data penerima bantuan sosial.

Memperhatikan hasil-hasil observasi penelitian yang lebih memfokuskan kepada motivasi internal, dan kepemimpinan transformasional dengan variabel *spiritual intelligence* sebagai variabel moderasi. Sehingga berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Motivasi Internal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau Dengan Variabel *Spiritual intelligence* Sebagai variabel Moderasi**”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Internal**

Motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang selalu dipengaruhi oleh banyak faktor. Sutrisno (2010) menyebutkan sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja setiap orang, yaitu faktor internal pada diri individu dan faktor eksternal di luar individu, yang oleh Herzberg dan Sedarmayanti menyebutnya sebagai teori dua faktor. Faktor- faktor tersebut antara lain (Goni et al., 2021):

#### 1. Faktor Internal

- a) Pembawaan individu
- b) Tingkat pendidikan
- c) Pengalaman masa lampau
- d) Keinginan atau harapan masa depan

#### 2. Faktor Eksternal

- a) Lingkungan kerja
- b) Pemimpinan dan kepemimpinannya
- c) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- d) Dorongan atau bimbingan atasan

### **Indikator Motivasi Internal**

Faktor motivasi internal seorang pegawai merupakan motivasi kerja yang dipicu oleh faktor internal dari dalam diri pegawai yang akan diamati melalui dimensi keinginan hidup layak, keinginan memperoleh penghargaan dan rasa tanggungjawab dalam bekerja (Anggraeni, 2020).

1. Keinginan hidup layak
2. Keinginan memperoleh penghargaan
3. Rasa tanggungjawab dalam bekerja

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan lebih banyak kepuasan kerja dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Kepemimpinan Transformasional juga dapat diartikan sebagai gaya perilaku pemimpin yang memiliki peran dalam membantu pegawainya untuk improve dari kinerjanya yang lalu (yang sudah pernah dilalui sebelumnya), yang bermanfaat untuk pegawai agar bisa melangkah lebih jauh lagi dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan begitu pemimpin dan pegawai dapat memberikan kontribusi dalam hal peningkatan efektivitas organisasi atau instansi. Menurut Herminingsih (2020) kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin tersebut dapat mendorong para bawahannya ke tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kepemimpinan Transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang menjadikan seorang pemimpin sebagai panutan bagi pegawainya. Selain itu, pemimpin Transformasional juga memiliki kharisma sehingga dapat membantu untuk memberikan inspirasi dan mengasah keintelektualan pegawai mereka. Bass and Avolio dalam Yukl juga mengemukakan adanya empat ciri karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu: kharisma, pengaruh yang ideal, inspirasi, rangsangan intelektual dan perhatian individual (Kasidjo, 2022). Terdapat beberapa faktor dan indikator yang mempengaruhi efektivitas suatu pemimpin.

#### **Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Reitz ada faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin (Rian Iskandar & Hariandy Hasbi, 2024):

- a. Kepribadian, pengalaman pada masa lalu dan harapan seorang pemimpin mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan

- b. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas
- c. Karakteristik, harapan perilaku pegawai akan memiliki pengaruh terhadap gaya kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas pegawai akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- e. Iklim dan kebijakan perusahaan akan mempengaruhi harapan dan perilaku pegawai

### **Spiritual Intelligence**

Spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang, Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (auditor) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang. Menurut Dent Kecerdasan spiritual dalam konteks ini tidak mengacu pada orientasi agama tertentu. Hal ini konfigurasi saling berhubungan dari orientasi efektif berhubungan erat untuk menciptakan makna melalui menghubungkan ide-ide, peristiwa, dan orang-orang (Darmawan et al., 2021).

Menurut Choiriah Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain (Dalimunthe et al., 2020).

Menurut Ahmad terdapat 4 indikator *Spiritual Intelligence* (Turambi, 2022) :

1. ***Critical Existential Thinking***

Kemampuan kritis untuk merenungkan makna dan arti penting kehidupan dan aspek eksistensial metafisik lainnya (misalnya realitas, alam semesta, ruang, waktu, kematian).

2. ***Personal Meaning Production***

*Personal meaning production* merupakan komponen dari kecerdasan spiritual, yang merupakan kapasitas mental. Kecerdasan spiritual adalah kumpulan kapasitas mental yang berkontribusi pada kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif dari aspek non-materi.

3. ***Trancendental Awareness***

*awareness* Kemampuan untuk mengidentifikasi dimensi transenden atau gambar transenden dari diri sendiri, orang lain dan dunia fisik yang disertai *Trancendental* dengan kemampuan untuk mengidentifikasi hubungan semua itu dengan diri sendiri dan orang lain secara fisik dalam kondisi kesadaran normal.

#### 4. *Conscious State Expansion*

*Conscious State Expansion* adalah salah satu dimensi kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah konsep yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola dan memanfaatkan nilai-nilai, makna, dan kualitas kehidupan spiritual.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berkaitan dan diukur terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya selama kurun waktu tertentu (Sutrisno 2016), kinerja dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama pegawai. mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Nursam, 2020).

Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pejabat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berhubungan dan diukur terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

### **Indikator Kinerja**

Organisasi memiliki indikator kinerja yang dapat sumber rujukan untuk kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, “*Exhibitors* kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Indikator kinerja pasti ada sesuatu yang bisa dihitung, diukur dan digunakan dasar untuk mengevaluasi atau melihat kinerja dan tahap perencanaan, penyebaran dan fitur lengkap dan fungsional (Rofik, 2022).

Sebagai kunci penerapan tata kelola yang bertanggung jawab Manajemen sumber daya manusia adalah prioritas dewan. UU No. 5/2014 tentang negara atau mesin sipil ASN yang pada dasarnya berfungsi Profesionalisme, proporsionalitas, tanggung jawab serta efisiensi dan efektifitas birokrasi dapat diperluas. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

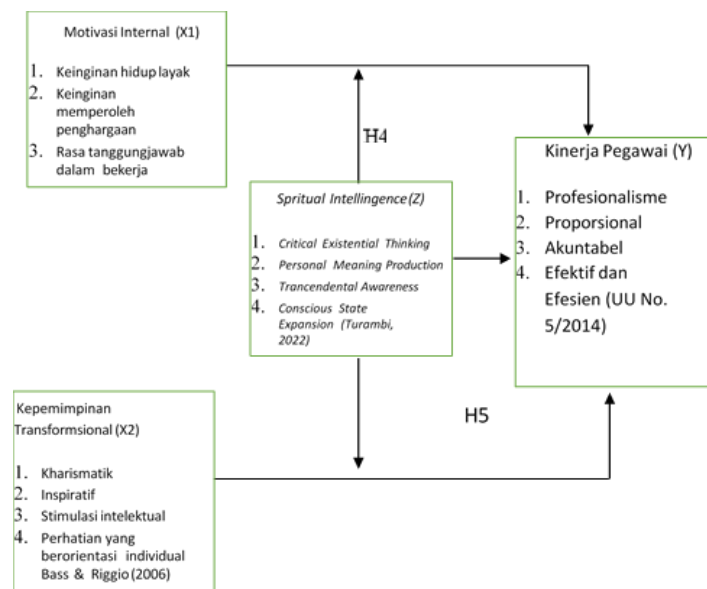
1. Profesionalisme
2. Proporsional
3. Akuntabel
4. Efektif dan Efisien

Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Informasi terkait indikator kinerja yang relevan dapat dikumpulkan, diproses, dan dianalisis secara efisien dengan biaya yang ada.

Dari analisis di atas, peneliti menyimpulkan bahwa indikator- indikator yang mendukung kinerja pegawai diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Indikator ini memegang peranan penting dalam pelaksanaan kepegawaian, apakah sudah optimal atau masih terdapat kesenjangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sugiyono, kerangka berpikir adalah sintesa yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti. Berikut kerangka berfikir dalam penelitian ini :



Gambar 2. Kerangka Berfikir



### 3. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini yaitu, desain penelitian asosiatif yang mana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh, hubungan, dan untuk menguji hipotesis. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)
2. Variabel independent penelitian ini adalah Motivasi Internal (X1)
3. Variabel independent penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X2)
4. Variabel independent penelitian ini adalah *Spiritual Intelligence* (Z)

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kota LubukLinggau tahun 2024 yang berjumlah 31 pegawai. Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini adalah 31 maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari data primer (pengumpulan data kuisisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/ artikel/ profil sejarah dan gambaran umum tempat penelitian dan lain sebagainya). Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus *focus grup discussion* (FGD) dan penyebaran kuisisioner (Rimbano, dkk, 2022). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain (Rimbano, dkk, 2022).

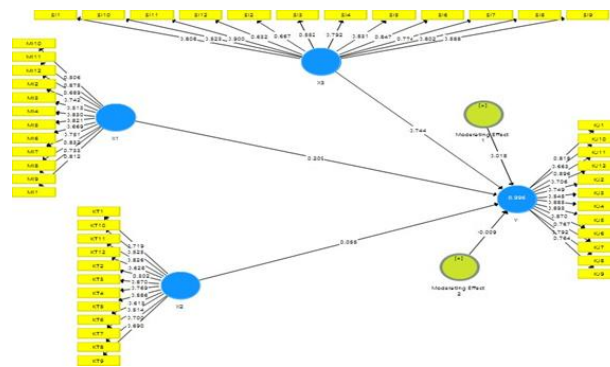
### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Motivasi Internal sebagai variabel X1 (variabel independent), Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel X2 (variabel independent), *Spiritual Intelligence* sebagai variabel Z (Moderasi) dan Kinerja sebagai variabel Y (variabel dependent).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0.7$  (Imam Ghazali, 2015).

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS 3*.

Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:

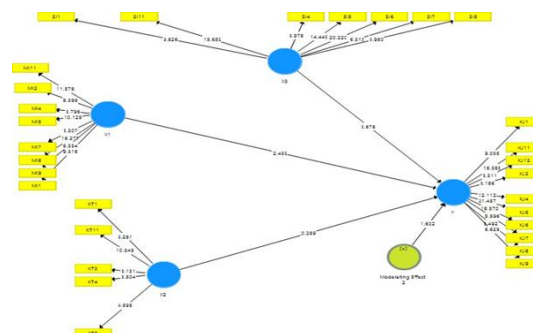


**Gambar 3. Output Pengujian Outer**

Berdasarkan gambar 3.1, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten variabel.

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Motivasi Internal sebanyak empat indikator yang harus di- dropping atau eliminiasi karena nilai pada ketiga indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria, untuk indikator variabel Kepemimpinan Transformasional terdapat tujuh indikator variabel yang harus di- dropping atau elminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah telah ditetapkan dan pada indikator *Spiritual Intelligence* terdapat lima indikator variabel yang harus di- dropping atau elminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator variabel Kinerja terdapat dua indikator variabel yang harus di- dropping atau elminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah telah ditetapkan.

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *boot strapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *boot strapping* dari analisis *SmartPLS 3* sebagai berikut :



**Gambar 4. Output Boot strapping**

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*.

Dilakukannya *drooping* atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian dapat dilanjutkan ketahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan *out put* yang diinginkan.

Seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading*  $> 0,6$  (Imam Ghozali, 2015).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated (AVE)*. Berdasarkan hasil penelitian, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu semakin tinggi Etos Kerja dalam bekerja semakin baik pula Kinerja yang di harapkan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau**

Berdasarkan penelitian motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial Kota Lubuklinggau, Artinya Tingkat motivasi internal pegawai seperti dorongan dari dalam diri untuk bekerja dengan baik, keinginan untuk berkembang, atau kepuasan pribadi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kerja mereka

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Kartika Sari (2024) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0.856. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara motivasi, meskipun tidak berpengaruh secara individu, tetap penting bila dikombinasikan dengan disiplin kerja. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan program disiplin dan pengembangan sistem motivasi yang lebih relevan bagi pegawai untuk mendorong peningkatan kinerja di instansi tersebut

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau**

Berdasarkan penelitian kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial Kota Lubuklinggau, Artinya Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan (seperti memberi inspirasi, motivasi, perhatian individu, dan pengaruh ideal) tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adi Fadilah (2023) Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi.

### **Pengaruh *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau**

*Spiritual intelligence* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, Artinya *Spiritual intelligence* (kecerdasan spiritual) mencakup kemampuan untuk memberi makna pada pekerjaan, bekerja dengan penuh nilai dan integritas, memiliki empati, serta kesadaran diri dan tujuan hidup.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrur Razi (2024) Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

### **Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau Dengan Variabel *Spiritual Intelligence* Sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan penelitian motivasi internal tidak dapat memoderasi *spiritual intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, Artinya Motivasi internal tidak mempengaruhi atau mengubah hubungan antara kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) dan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adian Saputra (2023) Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja tidak berperan dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau Dengan Variabel *Spiritual Intelligence* Sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan penelitian kepemimpinan transformasional tidak dapat memoderasi *spiritual intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, Artinya gaya kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi atau mengubah hubungan antara kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) dan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M Reihan Adjie Arrafi Gitundaou (2024) responden penelitian ini sebanyak 50 karyawan, menggunakan uji moderasi dimana jika variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka uji moderasi tidak bisa dilanjutkan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Motivasi Internal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau Dengan Variabel *Spiritual Intelligence* Sebagai Variabel Moderasi”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 31 responden Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Motivasi Internal terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi Internal dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai *P-Value* sebesar 0.000, yang artinya dorongan dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk berkembang, merasa puas, atau mencapai tujuan pribadi.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja tidak menunjukkan t-tabel kurang dari nilai *P-Value*, Dengan kata lain, secara statistik, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini menemukan, bahwa *Spiritual Intelligence* terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa *Spiritual Intelligence* dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai *P-Value* sebesar 0.000, Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja, karena hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa perbedaan atau hubungan itu tidak terjadi secara

kebetulan, melainkan benar-benar ada hubungan yang nyata. Nilai P-Value yang sangat kecil (0.000) menunjukkan bahwa hasilnya sangat signifikan secara statistik.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. 3(2).
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., & Purnomo, S. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur.
- Dalimunthe, A. K., Rokan, M. K., & Syahriza, R. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Gaya Penanganan Konflik Melalui Kecerdasan Emosional Pada PT. Alamjaya Wirasentosa.
- Darmawan, A., Bagis, F., & Anggraini, I. A. P. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Kepemimpinan Transformasional Dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 9(2), 301.
- Djodjobo, K., Manoppo, W. S., & Mangindaan, J. V. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado).
- Fajarwati, D., Wahyu, W., & Novitawati, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transforasional Kepala Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Journal Of Administration And Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 421–434.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. 2(4).
- Hasbuloh, A. Z., & Taharudin, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Harmoni Panca Utama Site MGA Murung Raya Kalimantan Tengah). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 12(3), 1.
- Kasidjo, K. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Waskita Karya Divisi Gedung. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(1), 24–30.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.
- Metodologi Penelitian-Sebuah Pengantar\_Ebook Sept 2022.Pdf. (n.d.).

- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2).
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72.
- Rian Iskandar & Hariandy Hasbi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 265–278.
- Rofik, M. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(2), 185–195.
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. 3(2).
- Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 197.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*.
- Turambi, K. G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).