



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 8454-8460

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Pemberdayaan Karyawan, dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit (NBP) 15 Berastagi

Erika Theresia Br Pinem, Maludin Panjaitan, Tiur Rajagukguk  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia  
[ersiapnm11@gmail.com](mailto:ersiapnm11@gmail.com), [maludinp@gmail.com](mailto:maludinp@gmail.com), [junica.nptu@gmail.com](mailto:junica.nptu@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit (NBP) 15 Berastagi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 45 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Uji F membuktikan bahwa ketiga variabel secara simultan juga berpengaruh signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,828 menunjukkan bahwa 82,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui penguatan aspek spiritual, pemberdayaan, dan keterlibatan kerja.*

*Kata kunci: Kecerdasan Spiritual, Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi*

### **1. Latar Belakang**

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, keterlibatan, serta motivasi dalam bekerja (Hasibuan, 2009). Namun, pada PT BPR NBP 15 Berastagi, masih ditemukan permasalahan berupa tingkat absensi yang tinggi, menurunnya inisiatif kerja, serta potensi turnover yang mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi.

Berbagai faktor dapat memengaruhi komitmen organisasi, di antaranya adalah kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja. Kecerdasan spiritual berperan dalam membentuk nilai, makna, dan integritas dalam pekerjaan (Wigglesworth, 2012). Pemberdayaan karyawan memberikan keleluasaan dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi (Dessler, 2012). Sementara itu, keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa antusias, bersemangat, dan terhubung dengan pekerjaannya (Handoko, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi karyawan PT BPR NBP 15 Berastagi.
2. Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kecerdasan spiritual, pemberdayaan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi.
2. Manfaat Praktis: memberikan rekomendasi bagi manajemen PT BPR NBP 15 Berastagi dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui pembinaan spiritual, pemberdayaan kerja, serta peningkatan keterlibatan kerja.

---

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Pemberdayaan Karyawan, dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit (NBP) 15 Berastagi

3. Manfaat Kebijakan: menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk memahami makna hidup, nilai moral, serta kesadaran diri yang lebih tinggi dalam bekerja.” (Wigglesworth, 2012). Menurut Zohar & Marshall (2000), kecerdasan spiritual memungkinkan individu membuat keputusan yang bermakna dan etis. Indikatornya meliputi: kesadaran diri, kesadaran universal, penguasaan diri, dan kepemimpinan spiritual.

### **2.2 Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan adalah upaya organisasi untuk memberikan wewenang, kesempatan, dan sumber daya kepada karyawan agar mampu mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka.” (Hasibuan, 2017). Robbins (2015) menekankan pemberdayaan sebagai cara meningkatkan rasa percaya diri dan partisipasi karyawan. Indikator pemberdayaan karyawan mencakup: pendelegasian wewenang, akses informasi, kesempatan berpartisipasi, serta dukungan manajerial.

### **2.3 Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya.” (Griffin, 2017). Menurut Lodahl & Kejner (1965), keterlibatan kerja mengacu pada tingkat identifikasi individu dengan pekerjaannya. Indikatornya meliputi: antusiasme bekerja, perhatian penuh pada tugas, serta perasaan bangga terhadap pekerjaan.

### **2.4 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.” (Mowday, 2013). Meyer & Allen (1991) menyatakan komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen: komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Indikatornya meliputi: kesetiaan, kepatuhan pada aturan organisasi, dan kesediaan berkontribusi lebih bagi perusahaan.

## **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada PT BPR NBP 15 Berastagi. Populasi penelitian sebanyak 45 responden yang juga menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel bebas meliputi kecerdasan spiritual (X1), pemberdayaan karyawan (X2), dan keterlibatan kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah komitmen organisasi (Y). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **4. Hasil dan Diskusi**

### **4.1 Uji Normalitas**

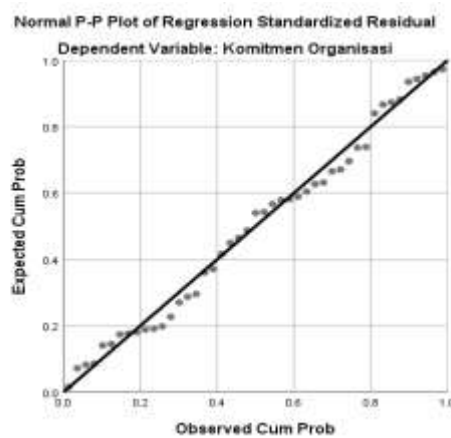
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan uji kolmogorov-smirnov, grafik normal *probability plot*, dan grafik uji histogram, dapat dilihat pada uraian penjelasan dibawah

**Tabel 4.1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63588380
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.053
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

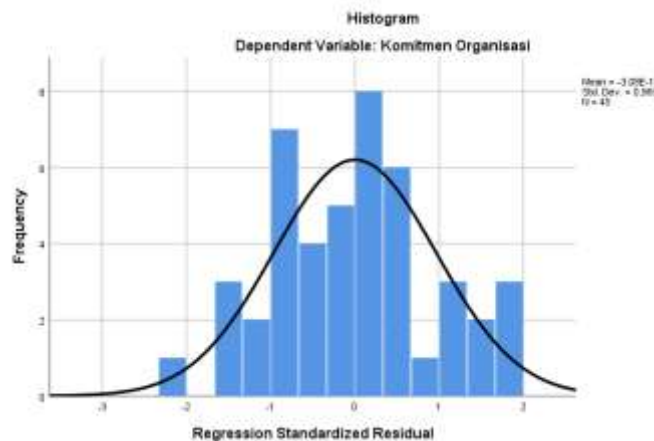
Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 4.1. Normalitas dengan Normal Probability Plot**  
 Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalita



**Gambar 4.2. Normalitas Probability Plot of Regression**  
 Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Gambar kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.189	.984		
	Kecerdasan Spiritual	.313	.025	.995	1.005
	Pemberdayaan Karyawan	.042	.017	.954	1.048
	Keterlibatan Kerja	.098	.017	.952	1.050

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi  
Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,005, 1,048, dan 1,050, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.3 Uji Heteroskedastisitas

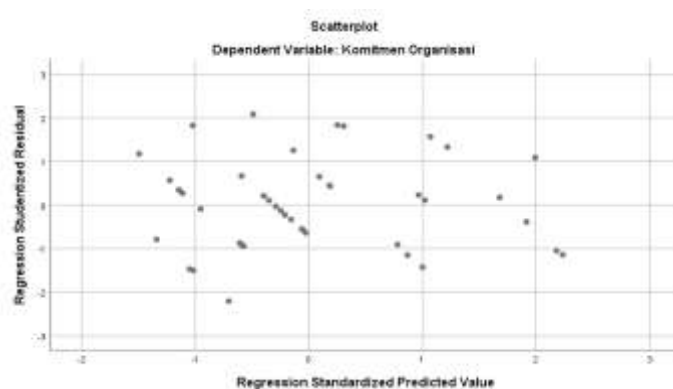
Hasil untuk pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.3. Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.287	.548		.523	.604
	Kecerdasan Spiritual	-.010	.014	-.111	-.737	.465
	Pemberdayaan Karyawan	-.001	.010	-.022	-.145	.885
	Keterlibatan Kerja	.016	.010	.257	1.665	.104

a. Dependent Variable: abs\_res  
Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,465, 0,885, dan 0,103 dan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.



**Gambar 4.3. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot**  
Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

**Tabel 4.4. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.189	.984		25.600	.000
Kecerdasan Spiritual	.313	.025	.784	12.512	.000
Pemberdayaan Karyawan	.042	.017	.158	2.466	.018
Keterlibatan Kerja	.098	.017	.361	5.639	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025.

Pada tabel 4.4 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 10,650 + 0,263 X_1 + 0,477 X_2 + 0,388 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 25,189 artinya jika nilai kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja bernilai 0, maka nilai komitmen organisasi adalah 25,189.
2. Koefisien regresi kecerdasan spiritual ( $X_1$ ) sebesar 0,313 artinya jika kecerdasan spiritual ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,313 satuan.
3. Koefisien regresi pemberdayaan karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,042 artinya jika pemberdayaan karyawan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,042 satuan.
4. Koefisien regresi keterlibatan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,098 artinya jika keterlibatan kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,313 satuan.

#### 4.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variable dependen.

**Tabel 4.5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.189	.984		25.600	.000
Kecerdasan Spiritual	.313	.025	.784	12.512	.000
Pemberdayaan Karyawan	.042	.017	.158	2.466	.018
Keterlibatan Kerja	.098	.017	.361	5.639	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung kecerdasan spritual sebesar 12,512 > t tabel 2,019 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung pemberdayaan karyawan sebesar  $2,466 > t$  tabel  $2,019$  dan nilai sig sebesar  $0,018 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung keterlibatan kerja sebesar  $5,639 > t$  tabel  $2,019$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 4.6 Uji Hipotesis Parsial (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama- sama antara variable – variabel independent.

**Tabel 4.6. Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.320	3	31.107	71.685	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.791	41	.434		
	Total	111.111	44			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja , Kecerdasan Spiritual , Pemberdayaan Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai F hitung sebesar  $71,685 > F$  tabel  $2,83$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organisasi.

#### 4.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.840	.828	.659

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja , Kecerdasan Spiritual , Pemberdayaan Karyawan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar  $0,828$  ( $82,8\%$ ). Maka dapat disimpulkan sebesar  $82,8\%$  komitmen organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja, sisanya  $100\% - 82,8\% = 17,2\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

#### 5. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kecerdasan spritual sebesar  $12,512 > t$  tabel  $2,019$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung pemberdayaan karyawan sebesar  $2,466 > t$  tabel  $2,019$  dan nilai sig sebesar  $0,018 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung keterlibatan kerja sebesar  $5,639 > t$  tabel  $2,019$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar  $71,685 > F$  tabel  $2,83$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 5). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar  $0,828$  ( $82,8\%$ ). Maka dapat disimpulkan sebesar  $82,8\%$

komitmen organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan kerja, sisanya 100%-82,8% = 17,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Referensi

1. Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
2. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro.
3. Griffin, R. W. (2017). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.
4. Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
5. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
6. Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.
7. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
8. Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
9. Wigglesworth, C. (2012). *SQ21: The twenty-one skills of spiritual intelligence*. SelectBooks.
10. Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Kecerdasan spiritual – kecerdasan tertinggi*. Bloomsbury Publishing.