



Road Map Employee's Individual Spirituality Menuju Job Performance Studi Kasus Pada Dosen Unissula

Herlina Wati*, Hendar

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *employee individual spirituality* terhadap *job performance* pada dosen UNISSULA dengan *intrinsic motivation* dan *job crafting* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada dosen, dan data dianalisis dengan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas individu berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation* dan *job crafting*, yang keduanya memperkuat hubungan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, semakin tinggi spiritualitas individu, semakin meningkat motivasi dan kreativitas dosen dalam menyesuaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Kata kunci: *Employee Individual Spirituality, Intrinsic Motivation, Job Crafting, Job Performance, Dosen UNISSULA.*

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i3.4077>

Correspondence: Herlina Wati

Email: Herlinawa01@gmail.com

Received: 06-03-2026

Accepted: 06-04-2026

Published: 06-05-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study analyzes the effect of *employee individual spirituality* on lecturers' *job performance* at UNISSULA, with *intrinsic motivation* and *job crafting* as mediating variables. The research employee a quantitative approach through questionnaires distributed to lecturers, and the data are analyzed using the *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) method. The results show that *individual spirituality* positively influences *intrinsic motivation* and *job crafting*, both of which strengthen its relationship with *job performance*. Thus, higher *individual spirituality* enhances lecturers' motivation, creativity, and performance based on the *Tri Dharma of Higher Education*.

Keywords: *Employee Individual Spirituality, Intrinsic Motivation, Job Crafting, Job Performance, UNISSULA Lecturers.*

Pendahuluan

Pencapaian kinerja sumber daya manusia, khususnya dosen dalam institusi pendidikan tinggi, merupakan pilar utama bagi keberlangsungan dan kualitas pendidikan yang berkelanjutan. Keberhasilan sebuah universitas sangat bergantung pada cara para profesor melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam lingkungan akademik yang semakin dinamis, penilaian kinerja kini tidak lagi hanya berfokus pada output fisik, melainkan mulai mengeksplorasi faktor-faktor internal yang mampu mendorong efektivitas kerja secara holistik (Dessler, 2020) (Robbins & Judge, 2018).

Employee individual spirituality atau spiritualitas karyawan adalah salah satu faktor internal yang kini sangat diperhatikan dalam manajemen SDM kontemporer. Spiritualitas dalam konteks organisasi dipandang sebagai pengalaman batin yang mencerminkan dorongan untuk mencari makna dan tujuan hidup melalui aktivitas pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000). Bagi tenaga pendidik di institusi pendidikan berbasis Islam, spiritualitas bukan sekadar nilai personal, melainkan kapasitas pribadi untuk mengintegrasikan nilai-nilai moral dan ketuhanan ke dalam rutinitas akademik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan mental dan produktivitas (Milliman et al, 2003).

Hubungan antara spiritualitas dan kinerja ini sering kali dimediasi oleh mekanisme psikologis seperti motivasi intrinsik dan *job crafting*. Ketika seseorang melakukan pekerjaannya karena mendapat kepuasan batiniah, mereka memiliki motivasi intrinsik (Ryan & Deci, 2000). Di sisi lain, *job crafting* merupakan tindakan proaktif yang dilakukan oleh karyawan untuk mengubah tugas dan pandangan mereka tentang posisi mereka agar sesuai dengan nilai-nilai mereka sendiri (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Melalui integrasi kedua mekanisme ini, nilai spiritual yang kuat diharapkan dapat mendorong dosen untuk lebih mandiri dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap institusi.

Meskipun pentingnya variabel-variabel tersebut telah diakui, masih terdapat kesenjangan dalam literatur dan fenomena empiris yang perlu dikaji lebih mendalam. Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai spiritualitas karyawan masih cenderung berfokus pada organisasi profit, sementara kajian serupa pada institusi akademik berbasis agama masih terbatas. Selain itu, data sektoral menunjukkan adanya fluktuasi kinerja, seperti perbedaan produktivitas publikasi ilmiah dan sertifikasi dosen, yang mengisyaratkan perlunya pemahaman terhadap faktor non-teknis yang mempengaruhi performa kerja dosen secara berkelanjutan di lingkungan universitas.

Oleh karena itu, tujuan studi ini adalah untuk menganalisis dan mengembangkan model *Road Map Employee Individual Spirituality* menuju *Job Performance*. Studi ini secara khusus mengeksplorasi sejauh mana spiritualitas individu dosen dapat meningkatkan kinerja mereka melalui peran mediasi motivasi intrinsik dan perilaku *job crafting*, dengan menggunakan studi kasus yang dilakukan oleh profesor di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi teoretis ke penelitian manajemen sumber daya manusia dengan melihat bagaimana variabel-variabel ini berhubungan satu sama lain. Selain itu, akan memberikan arahan strategis bagi pimpinan universitas untuk meningkatkan budaya perusahaan.

Literature Review

Self-Determination Theory (SDT)

Secara teoretis, hubungan kausalitas dalam model ini dibangun di atas fondasi **Self-Determination Theory (SDT)** (Deci & Ryan, 2000). Teori ini mempostulatkan bahwa ketika individu menginternalisasi nilai-nilai spiritual yang bermakna dalam dirinya (*individual spirituality*), hal tersebut akan memfasilitasi motivasi otonom atau motivasi intrinsik, sehingga pekerjaan tidak lagi dipandang sebagai kewajiban eksternal melainkan panggilan jiwa (Gagné & Deci, 2005). Lebih lanjut, model ini juga dilandasi oleh **Teori Job Crafting** dari Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang beririsan dengan **Job Demands-Resources (JD-R) Theory** (Bakker & Demerouti, 2007). Teori-teori tersebut menguraikan bahwa karyawan yang memiliki dorongan spiritual dan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung bersikap proaktif dalam mendesain ulang beban dan sumber daya pekerjaannya (*job crafting*) agar lebih bermakna. Tindakan proaktif dan motivasi internal inilah yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan *job performance* secara signifikan (Tims, Bakker, & Derks, 2012).

Employee's Individual Spirituality

Employee's individual spirituality merupakan kondisi ketika seseorang mampu menemukan makna, tujuan, dan nilai-nilai penting dalam pekerjaannya, sehingga pekerjaan dilihat sebagai aktualisasi diri dan pengabdian serta kewajiban. Spiritualitas individu dalam lingkungan kerja menggambarkan hubungan antara kehidupan batin seseorang dengan aktivitas profesional yang dijalankannya. Ashmos dan Duchon (2000) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja terdiri dari kehidupan batin (*inner life*), pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), serta rasa kebersamaan dalam organisasi (*sense of community*). Individu yang memiliki spiritualitas tinggi cenderung bekerja dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Pada lingkungan perguruan tinggi, khususnya dosen di universitas berbasis Islam, spiritualitas individu memiliki peran yang sangat penting karena tugas dosen tidak hanya berorientasi pada pekerjaan formal, tetapi juga pada pelaksanaan nilai-nilai moral dan pengabdian melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang memiliki spiritualitas tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai amanah dan bentuk ibadah, sehingga lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi institusi. Milliman et al. (2003) menyatakan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas organisasi, dan produktivitas karyawan.

Intrinsic Motivation

Intrinsic motivation adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja di suatu pekerjaan karena mereka senang, puas, dan tertarik padanya, bukan karena uang, bonus, atau penghargaan lainnya. Ryan dan Deci (2000) memberikan penjelasan bahwa motivasi intrinsik merupakan perasaan yang

mendorong individu supaya bekerja dengan bebas, merasa mampu, dan memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama. Semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang, semakin semangat dan komitmennya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dalam dunia pendidikan tinggi, motivasi intrinsik menjadi faktor penting bagi dosen karena pekerjaan akademik membutuhkan dedikasi, kreativitas, dan konsistensi yang tinggi. Dosen yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat akan lebih menikmati proses mengajar, melakukan penelitian, serta melaksanakan pengabdian kepada masyarakat tanpa harus bergantung pada dorongan dari luar. Gagne dan Deci (2005) menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara motivasi intrinsik dan peningkatan kinerja, kreativitas, dan kepuasan kerja individu.

Job Crafting

Job crafting merupakan perilaku proaktif yang ditunjukkan oleh seseorang untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan minat, kemampuan, dan nilai pribadi mereka. Konsep ini dikembangkan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang menjelaskan bahwa job crafting memiliki tiga jenis utama, yaitu task crafting, relational crafting, dan cognitive crafting. Task crafting berkaitan dengan perubahan pada tugas pekerjaan, relational crafting berkaitan dengan hubungan sosial dalam pekerjaan, sedangkan cognitive crafting berhubungan dengan perubahan cara pandang individu terhadap makna pekerjaannya.

Bagi dosen, job crafting dapat diwujudkan melalui pengembangan metode pembelajaran yang lebih inovatif, membangun hubungan akademik yang lebih luas, serta memaknai profesi dosen sebagai kontribusi penting bagi masyarakat. Ketika dosen mampu menyesuaikan pekerjaannya dengan nilai dan tujuan pribadinya, maka tingkat keterlibatan kerja dan kepuasan kerja akan meningkat. Tims, Bakker, dan Derks (2012) menyatakan bahwa job crafting berdampak positif terhadap work engagement, kesejahteraan kerja, dan performa individu dalam organisasi.

Job Performance

Job performance merupakan hasil yang dicapai oleh orang-orang ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Tidak hanya jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, ketepatan, efektivitas, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa job performance menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam konteks dosen, job performance dapat dilihat dari sukses dalam memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang merupakan pengabdian kepada masyarakat, pendidikan, dan penelitian. Dosen yang memiliki kinerja tinggi mampu menjalankan ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkelanjutan. Dessler (2020) mengatakan bahwa banyak hal memengaruhi kinerja, seperti motivasi seseorang, kemampuan, tempat kerja, dan keyakinan spiritual mereka. Oleh karena itu,

peningkatan spiritualitas individu, motivasi intrinsik, dan job crafting dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan job performance dosen.

Pengembangan Hipotesis

Employees Individual spirituality dan Intrinsic Motivation

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan mendorong mereka untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan (Maryati et al., 2019). Spiritualitas individu diyakini mampu memperkuat *intrinsic motivation* karena pekerjaan dipandang sebagai bagian dari nilai dan tujuan hidup. Karyawan dengan spiritualitas tinggi cenderung menikmati pekerjaannya merasakan makna dalam apa yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan konsep *intrinsic motivation* yang berasal dari dorongan pribadi, bukan tekanan luar (Mukrimah et al., 2023). Oleh karena itu hipotesis diajukan sebagai berikut:

H1 : *Employees individual spirituality* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*.

Employees Individual Spirituality dan Job Crafting

Spiritualitas individu karyawan, yang tercermin dalam dimensi calling dan membership, terbukti secara langsung mendorong *job crafting* serta meningkatkan keterlibatan dalam proses kreatif. Spiritualitas ini juga memperkuat aspek psikologis penting seperti rasa kendali terhadap pekerjaan (*psychological empowerment*), keterlibatan kerja (*work engagement*), makna kerja, ketahanan mental, dan kesejahteraan pribadi. *Workplace spirituality* tidak hanya mempengaruhi perilaku pekerja, baik secara langsung dan tidak langsung melalui mediasi seperti *work engagement* dan *well-being*. Karyawan yang merasa terlibat dan sejahtera cenderung lebih proaktif dan termotivasi untuk mengatur ulang tugas mereka secara bermakna. Hasil ini selaras dengan hasil studi Olivia dkk. (2014) yang menegaskan peran positif spiritual terhadap *job crafting*. Phonthatullah (2015) menemukan bahwa aspek spiritual ditempat kerja seperti kehidupan batin, makna, serta tujuan kerja, dan rasa kebersamaan dengan komunitas mampu meningkatkan keterkaitan kerja, dan rasa kebersamaan dengan komunitas mampu meningkatkan keterkaitan kerja, dimana *job crafting* menjadi salah satu mekanisme penting yang terlibat. Anam dkk. (2020) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat spiritualitas tinggi lebih mampu menyesuaikan pekerjaan secara kreatif sehingga dapat mengurangi beban kerja berlebih dan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Nikensari & Yudhistira (2024) yang menjelaskan bahwa spiritualitas kerja meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang kemudian mendorong perilaku proaktif seperti *job crafting* melalui energi positif dan *intrinsic motivation* (Anam et al., 2020b) (Fazirah et al., n.d.) (Nikensari & Yudhistira, 2024). Dengan demikian, hipotesis kedua diajukan:

H2 : *Employees individual spirituality* berpengaruh positif terhadap *job crafting*.

Intrinsic Motivation dan Job Crafting

Ashmos dan Ducon menyatakan bahwa *intrinsic motivation* seperti nilai spiritual ditempat kerja berpengaruh signifikan. Ketika individu menanamkan keiklasan dan rasa Bahagia dalam bekerja, maka kreativitas, intuisi, serta kenyamanan dalam Perusahaan akan meningkat (Daeli, 2018). *Intrinsic motivation* merupakan keinginan kuat seseorang untuk melakukan pekerjaan karena merasa tertarik atau tertantang. Karyawan dengan *intrinsic motivation* tinggi cenderung menyesuaikan tugas agar lebih bermakna dan memuaskan melalui *job crafting*, yaitu Upaya sukarela mengubah cara mereka menjalankan pekerjaan. Dengan demikian semakin tinggi *intrinsic motivation* karyawan, maka semakin besar kemungkinan ia melakukan *job crafting* (Lee & Suh, 2022). Putra (2024) juga menemukan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *job crafting* dan perilaku kerja inovatif. Penelitian lain juga menemukan bahwa *intrinsic motivation* meningkatkan penyesuaian pekerjaan, kreativitas, serta insentif karyawan, sehingga memicu munculnya perilaku *job crafting* (Lee & Suh, 2022b) (Perikanan et al., n.d.) (Potu et al., 2021). Dengan demikian hipotesis ketiga diajukan:

H3 : *Intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *job crafting*.

Intrinsic Motivation dan Job Performance

Intrinsic motivation merupakan motivasi seseorang untuk bekerja karena merasa pekerjaan tersebut menyenangkan, menantang, dan memberi kepuasan pribadi. Ketika dosen merasa senang, tertantang, dan bangga dengan pekerjaannya, maka mereka akan memberikan usaha lebih dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak pada peningkatan hasil kerja, seperti peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, maupun pengabdian Masyarakat. Deci dan Ryan (2000) menjelaskan bahwa *intrinsic motivation* mendorong individu untuk memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas sehingga menghasilkan performa kerja yang optimal. Penelitian Grant (2008) juga menemukan bahwa motivasi yang berasal dari diri sendiri berkorelasi positif dengan tingkat kinerja yang dicapai. Dengan demikian, *intrinsic motivation* dapat menjadi pendorong penting untuk meningkatkan performa dosen. (Deci & Ryan: Self-Determination Theory (SDT), n.d.) (Potu et al., 2021b). Maka dari itu hipotesis keempat diajukan:

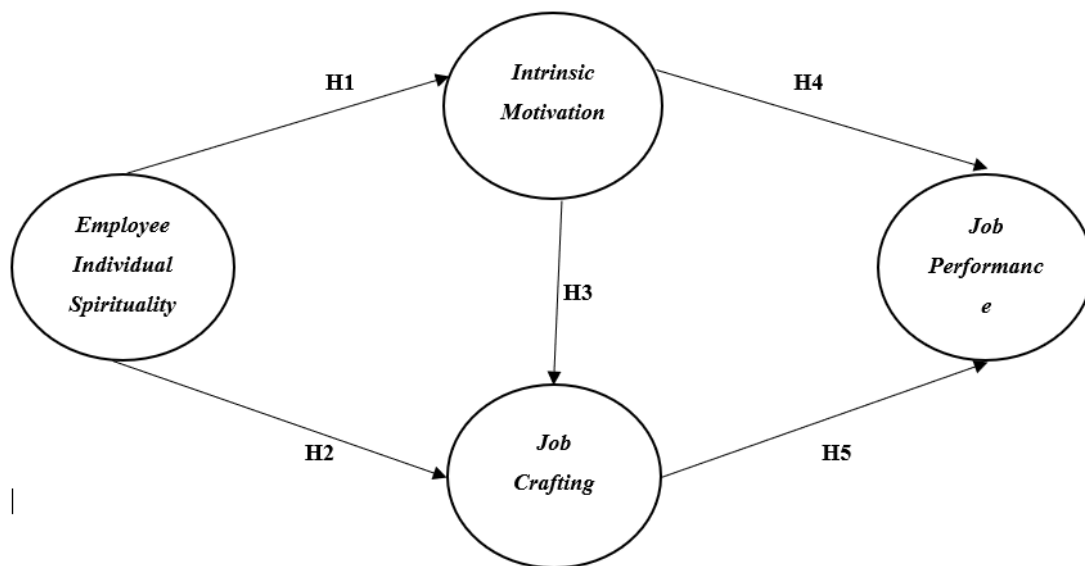
H4 : *Intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Job Crafting dan Job Performance

Job crafting menggambarkan bagaimana individu secara aktif mengubah atau menyesuaikan tugas, hubungan kerja, serta cara mereka memaknai pekerjaan agar lebih sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi. Dosen yang melakukan *job crafting*

akan mencari cara baru untuk meningkatkan pengajaran, memperluas kolaborasi, serta memperbaiki proses kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), *job crafting* bisa meningkatkan makna dan kenyamanan dalam bekerja, yang kemudian berdampak positif pada pencapaian kinerja. Timer, Bakker, dan Darks (2012) juga menyatakan bahwa karyawan yang menerapkan *job crafting* cenderung memiliki performa kerja lebih baik karena dapat memaksimalkan potensi dirinya. Oleh karena itu, *job crafting* berperan penting dalam meningkatkan kinerja akademik dosen (Umayra et al., 2020). Oleh karena itu hipotesis kelima diajukan:

H5 : *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *job performance*.



Gambar 1. Kerangka penelitian empirik

Metodologi

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis eksplanatori (*explanatory research*) yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan kausalitas dan menguji hipotesis antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini relevan dengan paradigma positivisme yang menguji teori objektif melalui pengujian hubungan spesifik antar variabel (Creswell & Creswell, 2018). Metode ini dipilih untuk menganalisis pengaruh *employee's individual spirituality* terhadap *job performance* melalui peran mediasi motivasi intrinsik dan *job crafting* pada dosen UNISSULA.

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 104 yang dipilih secara purposive. Syaratnya Adalah dosen yang sudah berusia minimal 30 tahun dan telah bekerja di tempat yang sama selama minimal tiga tahun. Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden yang dipilih dengan jawaban tertutup dengan memakai skala Likert 1 sampai dengan 5. Kuesioner didistribusikan

sebanyak 150 orang (100%) dan yang menjawab yaitu 104 orang (69,33%). Responden penelitian ini Sebagian besar laki-laki sebanyak (60,6%) yang berusia 30-39 tahun dan berpengalaman kerja lebih dari 6 tahun. Data terkumpul kemudian diolah menggunakan analisis statistik inferensial berbasis SEM-PLS. Penggunaan SEM sangat tepat secara metodologis untuk menganalisis dan memvalidasi model peta jalan (*road map*) yang kompleks, khususnya untuk mengestimasi serangkaian hubungan kausal dan menguji efek mediasi ganda (*multiple mediation*) secara simultan (Hair et al., 2019) (Sugiyono, 2019).

Tabel 1.
Deskripsi Responden (n = 104)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	63	60,6
Perempuan	41	39,4
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
30-39 tahun	51	49,1
40-49 tahun	29	27,9
≥ 50 tahun	24	23,1
Pengalaman Kerja di UNISSULA	Frekuensi	Persentase (%)
< 3 tahun	12	11,5
3-5 tahun	24	23,1
6-10 tahun	43	41,3
> 10 tahun	25	24

Analisis Data dan Hasil

Perangkat lunak berbasis SEM-PLS akan digunakan untuk menganalisis data dan menilai validitas dan reliabilitas uji. Untuk memastikan bahwa struktur memenuhi syarat dan kriteria yang diperlukan untuk penelitian lanjutan, validitasnya diuji. Semua metrik valid terhadap konstruksya. Nilai beban luar harus lebih besar dari 0,7 dan kurang dari 0,5, seperti yang ditunjukkan dalam hasil analisis beban luar, yang disajikan dalam Tabel 4.11.

Tabel 2.
Outer Loading Factor

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EIS1 <- Employess individual spirituality	0,891	0,891	0,019	46,007	0,0000
EIS2 <- Employess individual spirituality	0,871	0,869	0,027	32,607	0,0000
EIS3 <- Employess individual	0,877	0,876	0,024	36,63	0,0000

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
spirituality					
EIS4 <- Employess individual spirituality	0,887	0,884	0,025	34,9	0,0000
IM1 <- intrinsic motivation	0,939	0,938	0,018	53,62	0,0000
IM2 <- intrinsic motivation	0,93	0,928	0,016	56,669	0,0000
IM3 <- intrinsic motivation	0,926	0,925	0,015	59,775	0,0000
JC1 <- job crafting	0,91	0,908	0,016	55,563	0,0000
JC2 <- job crafting	0,923	0,922	0,017	55,35	0,0000
JC3 <- job crafting	0,899	0,897	0,022	40,152	0,0000
JP1 <- job performance	0,92	0,921	0,013	70,589	0,0000
JP2 <- job performance	0,911	0,912	0,014	64,615	0,0000
JP3 <- job performance	0,885	0,885	0,022	39,506	0,0000

Berdasarkan hasil analisis tabel 3 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk menunjukkan hasil yang baik, dengan seluruh nilai melebihi 0,5. Ini berarti setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikator yang digunakan. Dengan demikian, model pengukuran yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen. *Discriminant Validity* digunakan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain. Validitas diskriminan diukur dengan membandingkan *cross loading* setiap konstruk

Tabel 3.
Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Employess individual spirituality	0,777
intrinsic motivation	0,868
job crafting	0,829
job performance	0,820

Nilai luar model, atau korelasi antara konstruk dengan variabel, dapat dilihat pada Tabel di atas. Ada beberapa indikator dengan nilai di bawah 0,7, tetapi nilainya mendekati nilai faktor penambahan, sehingga masih dapat dianggap valid.

Tabel 4.
Cross Loading

	Employess individual spirituality	intrinsic motivation	job craftin g	job performance
EIS1	0,891	0,881	0,819	0,891
EIS2	0,871	0,808	0,839	0,887

	Employess individual spirituality	intrinsic motivation	job craftin g	job performance
EIS3	0,879	0,838	0,813	0,839
EIS4	0,889	0,884	0,899	0,809
IM1	0,873	0,939	0,830	0,888
IM2	0,821	0,930	0,809	0,813
IM3	0,811	0,929	0,829	0,889
JC1	0,838	0,892	0,910	0,888
JC2	0,809	0,832	0,923	0,887
JC3	0,839	0,810	0,899	0,828
JP1	0,881	0,819	0,884	0,920
JP2	0,883	0,818	0,803	0,911
JP3	0,389	0,881	0,801	0,888

Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat *composite reability* dan *cronbach's alpha*. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reability* dan *cronbach's alpha* nya lebih dari 0,7.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Employess individual spirituality	0,904	0,933
intrinsic motivation	0,924	0,952
job crafting	0,897	0,936
job performance	0,890	0,932

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* yang memenuhi kriteria. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini terdapat nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* melebihi ambang batas 0,7. Temuan ini membuktikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) menggunakan literasi R Square Adjusted Dijelaskan Pada Tabel 6. Tabel R-Square yang ada di table diatas menunjukkan bahwa nilai nya lebih dari 0,500, hal ini berarti pengaruhnya diatas 50% dan dinyatakan memiliki nilai kategori baik.

Tabel 6.
R Square Adjusted Dijelaskan

	R Square	R Square Adjusted
intrinsic motivation	0,819	0,813
job crafting	0,808	0,796
job performance	0,829	0,819

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dijelaskan pada Tabel 7. Hipotesis diterima jika original sampel (O) signifikan pada p-value yang kurang dari 0,05.

Tabel 7.
Uji hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Employess individual spirituality -> intrinsic motivation	0,647	0,648	10,285	0,000	Diterima
H2	Employess individual spirituality -> job crafting	0,473	0,476	3,861	0,000	Diterima
H3	Intrinsic motivation -> job crafting	0,221	0,218	2,021	0,044	Diterima
H4	Intrinsic motivation -> job performance	0,461	0,462	5,939	0,000	Diterima
H5	Job crafting -> job performance	0,370	0,373	4,867	0,000	Diterima

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel *Employee's Individual Spirituality* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intrinsic Motivation* dosen UNISSULA. Temuan ini didukung oleh nilai rata-rata responden pada dimensi *meaningful work* yang tinggi, di mana dosen memandang pekerjaan mereka sebagai panggilan jiwa dan ibadah. Secara teoretis, ketika seorang dosen memiliki spiritualitas individu yang kuat, mereka cenderung memiliki dorongan internal (otonomi dan kompetensi) untuk mengajar dengan tulus tanpa bergantung sepenuhnya pada imbalan eksternal (Ryan & Deci, 2000) (Wati, 2025). Hal ini mengonfirmasi bahwa spiritualitas di tempat kerja menjadi energi psikologis yang memicu motivasi intrinsik (Ashmos & Duchon, 2000).

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Employee's Individual Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Job Crafting* terbukti secara signifikan. Dosen dengan tingkat spiritualitas yang tinggi menunjukkan perilaku proaktif dalam menyesuaikan batas-batas tugas (*task crafting*) dan hubungan kerja (*relational crafting*) agar tetap selaras dengan nilai-nilai ketuhanan yang mereka yakini. Spiritualitas memberikan makna kognitif yang membuat dosen merasa bertanggung jawab untuk terus mengembangkan metode pengajaran yang inovatif demi kemaslahatan mahasiswa (Wrzesniewski & Dutton, 2001) (Wati, 2025).

Hasil olah data menunjukkan bahwa ada manfaat yang signifikan *Intrinsic Motivation* terhadap *Job Performance*. Indikator kepuasan pribadi dalam bekerja mendorong dosen untuk menyelesaikan tugas pengajaran dan penelitian melampaui

standar minimal. Dosen yang termotivasi secara intrinsik memiliki ketekunan yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan akademik, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi (Gagne & Deci, 2005) (Wati, 2025).

Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa *Job Crafting* berdampak positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Melalui tindakan menyesuaikan cara kerja agar sesuai dengan kemampuan diri dan membangun kolaborasi positif, dosen mampu mengoptimalkan sumber daya organisasi untuk mencapai target kinerja. Pemaknaan peran dosen sebagai kontribusi penting bagi mahasiswa (*cognitive crafting*) terbukti menjadi faktor pendorong utama dalam mencapai publikasi ilmiah dan pengabdian masyarakat yang berkualitas (Tims et al, 2012) (Wati, 2025).

Hasil analisis jalur mengonfirmasi bahwa *Intrinsic Motivation* dan *Job Crafting* secara signifikan memediasi pengaruh antara *Employee's Individual Spirituality* terhadap *Job Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa spiritualitas individu tidak secara langsung "menyulap" kinerja menjadi tinggi, melainkan melalui proses penguatan mental (motivasi) dan inisiatif perilaku (*crafting*). Model "Road Map" ini membuktikan bahwa dosen yang spiritual akan merasa lebih termotivasi dan lebih kreatif dalam mengelola pekerjaannya, yang pada akhirnya membuahkan performa kerja yang unggul dan berkelanjutan di lingkungan UNISSULA (Wati, 2025).

Simpulan

Tujuan utama penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara spiritualitas seseorang dan dorongan intrinsik dan *job crafting*, motivasi intrinsik terhadap *job crafting* dan *job performance*, serta *job crafting* terhadap *job performance*. Untuk mencapai tujuan tersebut, kajian referensi menghasilkan 5 hipotesis yaitu model penelitian ini disusun dengan 5 hipotesis utama diajukan, yakni spiritualitas individu berdampak positif terhadap motivasi intrinsik (H1), spiritualitas individu berpengaruh positif terhadap *job crafting* (H2), motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *job crafting* (H3), motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *job performance*, dan *job crafting* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan semua hipotesis diterima artinya spiritualitas individu benar-benar berpengaruh positif terhadap intrinsik motivasi, spiritualitas individu berpengaruh positif terhadap *job crafting*, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *job crafting*, motivasi intrinsik terbukti berpengaruh positif terhadap *job performance*, *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *job performance*, dan variabel spiritualitas individu juga secara umum menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi dan kreativitas dosen.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perguruan tinggi perlu meningkatkan spiritualitas individu dan *job crafting*. *Employees Individual Spirituality dapat ditingkatkan dengan memfasilitasi pembentukan*

inner life yakni kesadaran diri dan nilai spiritual pribadi) (meaning at work yakni pekerjaan di pandang sebagai sesuatu yang bermakna dan bernilai) (personal responsibility yakni tanggung jawab pribadi berdasarkan nilai spiritual, dan positive connection with others, yakni hubungan positif & penuh kasih dengan rekan kerja. Sementara *job crafting* dapat dilakukan dengan memfasilitasi dosen melalui task crafting (menyesuaikan jenis/jumlah tugas)) (relational crafting (menyelaraskan hubungan di tempat kerja)) (dan cognitive crafting (mengubah cara pandang terhadap pekerjaan agar lebih bermakna)).

Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Mendatang

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan. *Pertama*, itu hanya mencakup dosen UNISSULA, jadi hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke perguruan tinggi lain. *Kedua*, penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga tanggapan responden bergantung pada perspektif setiap orang. *Ketiga*, variabel penelitian hanya mencakup employee's individual spirituality, intrinsic motivation, job crafting, dan job performance, karena masih ada komponen lain yang dapat memengaruhi kinerja dosen. Dengan demikian, penelitian tambahan harus dilakukan untuk mendapatkan temuan yang lebih luas yang dilakukan pada perguruan tinggi lain. Selain itu, untuk memperkuat model penelitian dan mendapatkan hasil yang lebih komprehensif, juga dapat ditambahkan variabel seperti keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan pemimpin.

Daftar Pustaka

- Arina, N. C., & Qomariyah, A. (2026). Harmonizing spirituality at work: A pluralistic perspective of multi-faith auditors. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 22(1). <https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8791>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Chairunisa, F. Z., & Maulida, M. Z. (2023). Peran spiritualitas tempat kerja dalam pembentukan work engagement karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 14(1). <https://doi.org/10.29080/jpp.v14i1.906>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Latiff, N. A. (2021). The effect of workplace spirituality on employee performance. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences*, 1(1), 22-27. <https://doi.org/10.33093/ipbss.2021.1.3>
- Lauw, C. (2022). Spiritualitas untuk mewujudkan lingkungan kerja positif dan motivasi intrinsik. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.36080/jak.v11i1.1699>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Wati, H. (2025). *Road Map Employee's Individual Spirituality Menuju Job Performance* (Studi Kasus pada Dosen UNISSULA. [Naskah Skripsi]. Universitas Islam Sultan Agung.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>