

PROPOSAL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN TEKNOLOGI DAN KECERDASAN SPIRITUALITAS TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN ACEH BESAR

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

Farah Farhani
NPM: 2302120233



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FARAH FARHANI
NPM: 2302120233

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN TEKNOLOGI, DAN
KECERDASAN SPIRITUALITAS TERHADAP KETERIKATAN KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan:

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK. 19770123 200807 2 001


Dr. Nuzulman, SE. M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001


Hermansyah, S., Ag., M.Sos
NIK. 19690116 200503 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001





Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FARAH FARHANI

NPM: 2302120233

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN TEKNOLOGI, DAN
KECERDASAN SPIRITUALITAS TERHADAP KETERIKATAN KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi Ujian, pada tanggal 31 Juli 2026.

Menyetujui / Mengesahkan;
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Hermansyah, S., Ag., M.Sos
NIK. 19690116 200503 1 001

Anggota

Anggota

Zikrillah, S.E., M.M.
NIK. 19789714 200804 2 001

M. Yamin, S.E., M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
Nik. 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH. APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR, MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 Agustus 2026
Yang Menyatakan




FARAH FARHANI
NPM: 2302120233

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civita akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertanda-tangan di bawah ini:

Nama : **FARAH FARHANI**

NPM : 2302120233

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN TEKNOLOGI, DAN KECERDASAN SPIRITUALITAS TERHADAP KETERIKATAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN ACEH BESAR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Dibuat : Banda Aceh

Pada Tanggal : 30 Agustus 2026

Banda Aceh, 30 Agustus 2026
Yang Menyatakan




FARAH FARHANI
NPM: 2302120233

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat, hidayah, kekuatan dan Kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2022-2024”. Selanjutnya selawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membina syariat islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak. CA. selaku dekan I, Bapak Rusnaldi, S.E., M.Si. selaku dekan II, dan Bapak H. Zulkifli Umar,

S.E., M.Si, Ak, CA. Selaku dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.M. dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

1. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si. dan Bapak Hermansyah, S., Ag., M.Sos selaku dosen pembimbing I & II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya masing-masing dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan cepat.

2. Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ayahanda dan Ibunda tercinta, adik-adik tercinta, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan, motivasi, serta pengorbanan baik secara moril maupun materiel kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Saudara dan kawan-kawan yang selalu memberi semangat dan motivasi mulai dari teman-teman yang sangat memahami dengan memberi ruang dan waktu untuk penulis menyelesaikan penelitian ini, serta semua pihak yang telah berperan langsung maupun tidak langsung terhadap penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Banda Aceh, 30 Agustus 2026

Farah Farhani



DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	12
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 13
2.1 Landasan Teoritis.....	13
2.1.1 Keterikatan kerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Keterikatan kerja	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan kerja.....	14
2.1.1.3 Indikator Keterikatan kerja.....	15
2.1.1.4 Ukuran Keterikatan kerja.....	16
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.4 Ukuran Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3 Kecerdasan Teknologi.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Teknologi.....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Teknologi.....	21
2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Teknologi.....	22
2.1.3.4 Ukuran Kecerdasan Teknologi.....	23
2.1.4 Kecerdasan Spiritualitas.....	23
2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Spiritualitas	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritualitas.....	25
2.1.4.3 Indikator Kecerdasan Spiritualitas.....	25
2.1.4.4 Ukuran Kecerdasan Spiritualitas.....	26
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	28

2.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan kerja.....	29
2.4.2	Pengaruh Kecerdasan Teknologi terhadap Keterikatan kerja..	31
2.4.3	Pengaruh Kecerdasan Spiritualitas terhadap Keterikatan kerja.....	32
2.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Teknologi, dan Kecerdasan Spiritualitas terhadap Keterikatan kerja.....	32
2.4	Kerangka Pemikiran.....	33
2.5	Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Desain penelitian.....	35
3.1.1	Jenis Penelitian	35
3.1.2	Lokasi Penelitian.....	35
3.1.3	Horizon Waktu	36
3.1.4	Unit Analisis.....	37
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	37
3.2.1	Populasi.....	37
3.2.2	Sampel Penelitian.....	38
3.2.3	Teknik Sampling.....	38
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3.1	Sumber Data.....	39
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	40
3.5	Teknik Analisis Data.....	42
3.6	Pengujian Data.....	43
3.6.1	Pengujian Reabilitas	43
3.6.2	Pengujian Validitas	44
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	45
3.7	Pengujian Hipotesis.....	47
3.7.1	Uji t (Parsial).....	47
3.7.2	Uji F (Simultan).....	48
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2	Karakteristik Responden.....	52
4.3	Pengujian Data.....	55
4.3.1	Pengujian Instrumen	55
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik	57
4.4	Analisis Deskriptif	60
4.4.1	Variabel Keterikatan Kerja	60
4.4.2	Variabel Lingkungan Kerja.....	61
4.4.3	Variabel Kecerdasan Teknologi.....	62
4.4.4	Variabel Kecerdasan Spiritualitas.....	64
4.5	Pembahasan.....	65
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	65
4.5.2	Uji Simultan (uji F).....	68

4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	70
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	77



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pendidikan 79 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar	2
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Proses Kegiatan Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar	37
Tabel 3.3 Skala Likert	40
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.5 Ketentuan Pengujian Hipotesis	45
Tabel 3.6 Ketentuan Pengujian Hipotesis	46
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	68
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterikatan Kerja	60
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Teknologi	63
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Kecerdasan Spiritulitas ...	64
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegaaai.	65
Tabel 4.10 Model Summury	68
Tabel 4.11 Anova	69

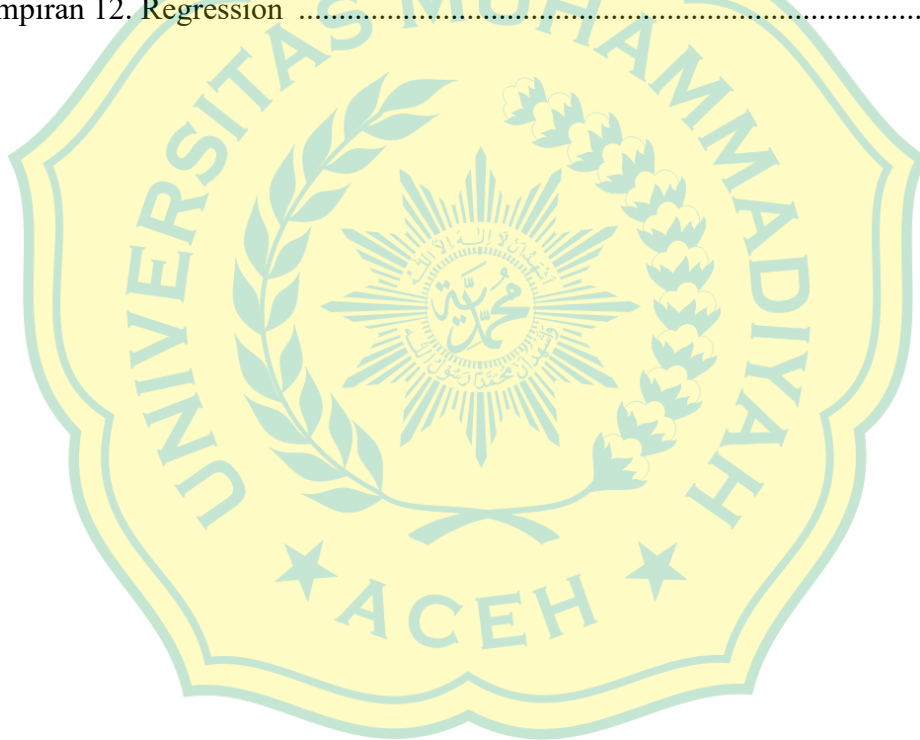
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2. Tabulasi Data (Jawaban Kuisisioner).....	84
Lampiran 3. Frequency Table Karakteristik Responden.....	86
Lampiran 4. Frequency Table Keterikatan Kerja (Y).....	87
Lampiran 5. Frequency Table Lingkungan Kerja (X1)	88
Lampiran 6. Frequency Table Kecerdasan Teknologi (X2)	89
Lampiran 7. Frequency Table Kecerdasan Spiritualitas (X3).....	90
Lampiran 8. Validitas dan Reliability Keterikatan Kerja (Y)	91
Lampiran 9. Validitas dan Reliability Lingkungan Kerja (X1)	92
Lampiran 10. Validitas dan Reliability Kecerdasan Teknologi (X2)	93
Lampiran 11. Validitas dan Reliability Kecerdasan Spiritualitas (X3).....	94
Lampiran 12. Regression	95



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN TEKNOLOGI, DAN
KECERDASAN SPIRITUALITAS TERHADAP KETERIKATAN KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KETENAGAKERJAAN
DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN ACEH BESAR**

**FARAH FARHANI
NPM : 2302120233**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Pembimbing II : Hermansyah, S., Ag., M.Sos

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Teknologi dan Kecerdasan Spiritualitas terhadap Keterikatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 79 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Kecerdasan Teknologi dan Kecerdasan Spiritualitas berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Pengujian secara parsial bahwa Lingkungan Kerja, Kecerdasan Teknologi dan Kecerdasan Spiritualitas berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Keterikatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Implikasi penelitian ini yaitu Keterikatan Kerja saat ini sudah baik dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik serta adanya Kecerdasan Spiritualitas pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Kecerdasan Teknologi, Kecerdasan Spiritualitas dan Keterikatan Kerja*

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, TECHNOLOGICAL INTELLIGENCE,
AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON THE WORK ENGAGEMENT OF STATE
CIVIL APPARATUS (ASN) AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION
AGENCY OF ACEH BESAR REGENCY*

*FARAH FARHANI
NPM: 2302120233*

*Supervisor I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Supervisor II : Hermansyah, S.Ag., M.Sos*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Work Environment, Technological Intelligence, and Spiritual Intelligence on the Work Engagement of State Civil Apparatus (ASN) at the Manpower and Transmigration Agency of Aceh Besar Regency, both simultaneously and partially. This study employs a quantitative research method. The sample size consists of 79 employees. Data were collected through questionnaires and documentation studies; hypotheses were tested using the F-test (simultaneous) and t-test (partial) at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results indicate that the variables of Work Environment, Technological Intelligence, and Spiritual Intelligence simultaneously influence the Work Engagement of State Civil Apparatus (ASN) at the Manpower and Transmigration Agency of Aceh Besar Regency. Partial testing reveals that Work Environment, Technological Intelligence, and Spiritual Intelligence each influence the Work Engagement of State Civil Apparatus (ASN) at the Manpower and Transmigration Agency of Aceh Besar Regency. The Work Environment variable exerts the most dominant influence on the Work Engagement of State Civil Apparatus (ASN) at the Manpower and Transmigration Agency of Aceh Besar Regency. The implication of this study is that work engagement is currently at a good level, supported by a favorable work environment and the spiritual intelligence of the employees. This is attributed to the fact that employees demonstrate high-quality work, increase their work output for assigned tasks, complete tasks in a timely and effective manner, and possess strong professional skills.

Keywords: Work Environment, Technological Intelligence, Spiritual Intelligence, and Work Engagement.

BAB I

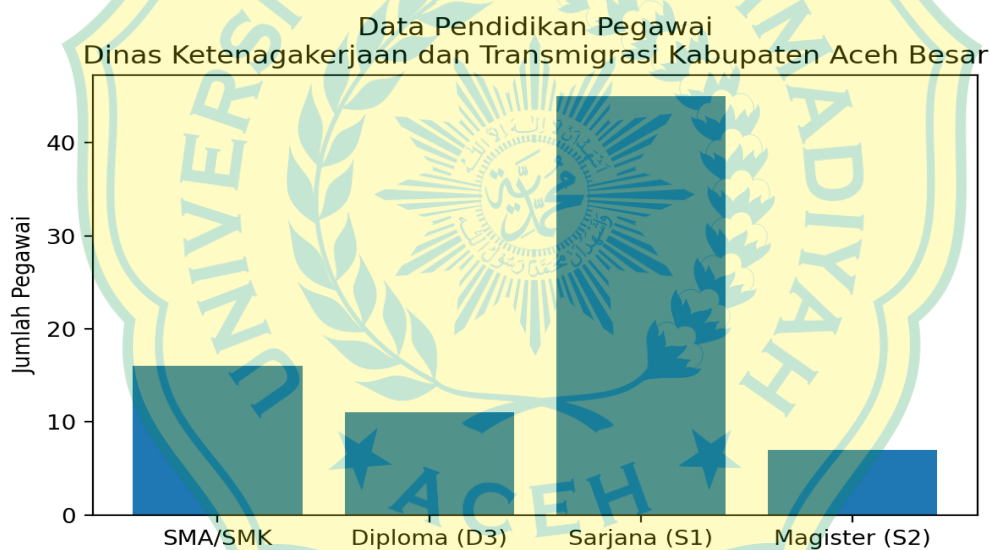
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2021). Dalam sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik dituntut mampu memberikan pelayanan yang profesional di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Perkembangan teknologi informasi, reformasi birokrasi, digitalisasi pelayanan publik, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat menuntut instansi pemerintah tidak hanya memiliki ASN yang kompeten secara teknis, tetapi juga *employee engagement* (keterikatan kerja) yang tinggi agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Instansi ini memiliki tugas membantu pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, termasuk pelayanan penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja, hingga program transmigrasi sesuai kewenangan daerah. Kompleksitas tugas tersebut menuntut ASN memiliki kompetensi tinggi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta komitmen kuat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. (ppid.acehbesarkab.go.id)

Dalam menjalankan berbagai program tersebut, ASN pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar menghadapi berbagai tantangan, seperti meningkatnya tuntutan digitalisasi pelayanan, perubahan regulasi ketenagakerjaan, kebutuhan pelayanan masyarakat yang semakin cepat, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik. Kondisi tersebut memerlukan keterikatan pegawai terhadap organisasi agar setiap ASN mampu bekerja secara optimal, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Berikut data grafik latar belakang pendidikan 79 pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar tahun 2026 :



Gambar 1.1

Data Pendidikan 79 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar (2026)

Berdasarkan latar belakang pendidikan, pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar didominasi oleh pegawai berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 45 orang (57,0%). Selanjutnya, pegawai berpendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang (20,3%), Diploma (D3) sebanyak 11 orang (13,9%), dan Magister (S2) sebanyak 7 orang (8,8%). Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas, peningkatan kompetensi, serta kualitas pelayanan publik.

Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis ketika pegawai mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran pekerjaannya (Kahn, 2022:86). Pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi, loyalitas, serta komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterikatan kerja ditandai dengan menurunnya motivasi, rendahnya partisipasi dalam pekerjaan, meningkatnya absensi, dan kurangnya inovasi. Keterikatan kerja yang tinggi mendorong pegawai bekerja lebih produktif, bersemangat, dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Schaufeli, 2022:38). Oleh karena itu, peningkatan keterikatan kerja menjadi salah satu fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil survei awal dengan 20 pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Survei Awal dengan 20 pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar Variabe Keterikatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	5	10	2	3,82
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar	0	0	5	13	2	3,85
3	Saya mampu berkonsentrasi penuh ketika melaksanakan pekerjaan	0	3	6	10	1	3,45

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
4	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan mengabdikan pada instansi ini	0	2	6	11	1	3,55
5	Saya bersedia memberikan usaha lebih dari yang diharapkan demi tercapainya tujuan organisasi	2	2	4	9	3	3,45
Rerata							3,62

Sumber: Hasil survei dengan 20 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar (2026)

Berdasarkan hasil survei awal pada 20 Mei 2026 terhadap 20 pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar, nilai terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu *“Saya mampu berkonsentrasi penuh ketika melaksanakan pekerjaan”* dengan nilai mean sebesar 3,45. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai untuk berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan pekerjaan masih relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus selama bekerja, yang dapat disebabkan oleh gangguan pekerjaan, beban tugas, maupun kondisi lingkungan kerja. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena konsentrasi yang baik diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal, tepat waktu, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Fenomena yang berkaitan dengan keterikatan kerja ASN pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Sebagian pegawai masih menunjukkan keterlibatan yang belum optimal dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, terlihat dari masih adanya kecenderungan bekerja hanya sesuai tugas pokok tanpa menunjukkan inisiatif yang lebih luas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, antusiasme sebagian pegawai dalam mengikuti

pengembangan kompetensi dan pemanfaatan teknologi digital masih bervariasi, sehingga adaptasi terhadap perubahan sistem kerja belum berlangsung secara merata. Disisi lain, komunikasi antarpegawai maupun koordinasi lintas bidang masih memerlukan penguatan agar kolaborasi dalam penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif.

Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi keterikatan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2021:48). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik antarpegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut mampu meningkatkan rasa nyaman, kepuasan, dan semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres kerja, menurunkan motivasi, serta mengurangi keterikatan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan keterikatan kerja ASN. Hasil survei awal mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2

Hasil Survei Awal dengan 20 pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar Variabe Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Suasana kerja di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja	1	3	4	11	1	3,40
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	1	3	4	10	2	3,45

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
3	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya	1	3	3	10	3	3,55
4	Saya merasa aman selama bekerja di lingkungan kantor	1	3	6	9	1	3,30
Rerata							3,43

Sumber: Hasil survei dengan 20 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar (2026)

Hasil survei awal menunjukkan bahwa nilai terendah terdapat pada pernyataan 4, yaitu *“Saya merasa aman selama bekerja di lingkungan kantor”* dengan nilai mean sebesar 3,30. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rasa aman pegawai selama berada di lingkungan kerja masih relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kantor, sehingga kondisi tersebut perlu menjadi perhatian instansi. Lingkungan kerja yang aman penting untuk menciptakan rasa nyaman, meningkatkan konsentrasi, dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar, di mana masih terdapat kebutuhan peningkatan kenyamanan ruang kerja, optimalisasi sarana pendukung pekerjaan berbasis teknologi informasi, serta penguatan hubungan kerja yang lebih kolaboratif antara pimpinan dan pegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja, kenyamanan dalam bekerja, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi apabila tidak dikelola secara optimal.

Selain lingkungan kerja, kecerdasan teknologi menjadi faktor yang semakin penting, seiring dengan transformasi digital dalam sektor publik.

Kecerdasan teknologi merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengadopsi, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk mendukung penyelesaian pekerjaan (Wang dan Lu, 2021:7). ASN dituntut mampu memanfaatkan berbagai aplikasi pemerintahan digital, sistem informasi kepegawaian, serta layanan berbasis elektronik agar pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien. Kompetensi digital merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keterlibatan pegawai di era transformasi digital (Verhoef, 2021:5). Hasil survei awal mengenai kecerdasan teknologi dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Survei Awal dengan 20 pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar Variabe Kecerdasan Teknologi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya mampu mencari informasi yang dibutuhkan melalui teknologi digital	0	5	2	10	3	3,55
2	Saya mampu berkomunikasi dan bekerja sama menggunakan aplikasi digital	2	4	5	8	1	3,10
3	Saya mampu membuat dokumen atau laporan digital yang berkualitas	2	3	3	10	2	3,35
4	Saya memahami pentingnya menjaga keamanan data dan informasi digital	0	0	3	15	2	3,95
5	Saya mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital.	3	4	5	8	1	3,00
Rerata							3,39

Sumber: Hasil survei dengan 20 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar (2026)

Hasil survei awal menunjukkan bahwa nilai terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu *“Saya mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan*

memanfaatkan teknologi digital” dengan nilai mean sebesar 3,00. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengatasi kendala pekerjaan masih relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi digital sebagai solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Hal tersebut perlu diperhatikan karena kemampuan memanfaatkan teknologi digital sangat penting untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Pada aspek kecerdasan teknologi, transformasi digital di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar menuntut ASN untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan berbagai aplikasi pelayanan publik dan sistem informasi pemerintahan. Namun demikian, kemampuan adaptasi teknologi setiap pegawai tidak selalu sama, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi digital secara berkelanjutan agar seluruh ASN mampu mengikuti perkembangan teknologi yang semakin cepat.

Di sisi lain, kemajuan teknologi yang semakin pesat juga menghadirkan berbagai tantangan psikologis bagi pegawai, seperti meningkatnya tekanan kerja, tuntutan penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, perubahan sistem kerja yang berkelanjutan, serta tingginya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keseimbangan emosional pegawai apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola nilai-nilai spiritual dalam bekerja. Oleh karena itu, kecerdasan spiritual menjadi faktor yang semakin penting dalam mendukung keberhasilan ASN menjalankan tugasnya. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan individu untuk memahami makna hidup, nilai-

nilai moral, serta menjadikan setiap aktivitas sebagai bagian dari tujuan yang lebih bermakna (Zohar dan Marshall, 2021:43). Hasil survei awal mengenai kecerdasan spiritual dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Hasil Survei Awal dengan 20 pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada masyarakat	1	3	2	14	0	3,45
2	Nilai-nilai agama menjadi pedoman saya dalam menjalankan pekerjaan	0	0	0	19	1	4,05
3	Saya mampu mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan	1	2	7	9	1	3,35
4	Saya merasakan ketenangan batin ketika bekerja dengan penuh keikhlasan	0	2	6	11	1	3,55
5	Saya mengutamakan kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja	0	0	3	15	2	3,95
Rerata							3,67

Sumber: Hasil survei dengan 20 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar (2026)

Hasil survei awal menunjukkan bahwa nilai terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu “*Saya mampu mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan*” dengan nilai mean sebesar 3,35. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan masih relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengelola emosi dan menjaga ketenangan ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena kemampuan mengendalikan diri sangat penting untuk menjaga kestabilan dalam bekerja,

mengambil keputusan dengan baik, serta menyelesaikan tugas secara optimal.

Dari aspek kecerdasan spiritual di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar, diperoleh indikasi bahwa tingkat kecerdasan spiritual pegawai belum sepenuhnya optimal. Sebagian responden mengaku masih merasa kesulitan memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, terutama ketika menghadapi beban kerja yang tinggi atau tekanan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, beberapa pegawai menyatakan bahwa motivasi bekerja lebih didorong oleh kewajiban administratif dibandingkan kesadaran akan nilai-nilai pengabdian dan tanggung jawab moral sebagai pelayan publik.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan teknologi, dan kecerdasan spiritualitas terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar?

2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan teknologi secara parsial terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar?
3. Seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritualitas secara parsial terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas secara simultan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Adapun tujuan yang hendak dicapai sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan teknologi secara parsial terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritualitas secara parsial terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas secara simultan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan teknologi, dan kecerdasan spiritualitas terhadap keterikatan kerja pada organisasi sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun organisasi pemerintahan lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kompetensi teknologi ASN, memperkuat nilai-nilai spiritual dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan keterikatan kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan teknologi, dan kecerdasan spiritualitas terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.



BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keterikatan kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterikatan kerja

Menurut Macey & Schneider (2023:35) keterikatan kerja adalah serangkaian perilaku kerja yang menggambarkan keterikatan pegawai secara emosional, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap tujuan organisasi, yang mencerminkan kesungguhan untuk berkontribusi lebih dari sekedar tuntutan pekerjaan formal. Menurut Allen, dalam Sihombing (2022:38) Keterikatan kerja adalah perasaan emosional pegawai terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; pegawai yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

Kemudian juga menurut Stephen (2022:26) keterikatan kerja adalah keterlibatan pegawai, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada pegawai apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai. Gallup, Endres dan Smoak (2022) mengemukakan dalam penelitian mereka bahwa Keterikatan kerja Mereka mengklaim bahwa keterikatan kerja dapat

memprediksi peningkatan kinerja pada pegawai, profitabilitas, mempertahankan pegawai, kepuasan konsumen, serta keberhasilan untuk organisasi.

Menurut Albrecht (2020:54) kata *engage* memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai *engagement*, Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari *engagement*. Menurut Kahn (2021:25) Keterikatan kerja adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi yang tercermin melalui keterlibatan emosional, motivasi intrinsik, komitmen, kepuasan, serta antusiasme dalam bekerja. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan formal, tetapi juga menunjukkan kepedulian, dedikasi, akuntabilitas, dan kesediaan untuk berkontribusi lebih demi keberhasilan organisasi. Keterikatan ini mendorong pegawai mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja, produktivitas, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Bakker dan Demerouti (2021:67) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yakni sebagai berikut:

1. *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh pegawai seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Pegawai yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

2.1.1.3 Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli & Bakker, (2022:67) terdapat tiga indikator dari keterikatan kerja, yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

Dapat dinilai dari semangat yang di tunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja

2. Dedikasi (*Dedication*)

Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.

3. Penghayatan (*Absorption*)

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dibutuhkan dari pekerjaan

4. Loyalitas terhadap Organisasi

Pegawai memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi dan mendukung tujuan organisasi.

5. Kesiediaan Memberikan Usaha Ekstra (*Discretionary Effort*)

Pegawai bersedia bekerja melebihi tuntutan pekerjaan demi keberhasilan organisasi.

2.1.1.4 Ukuran Keterikatan Kerja

Kahn (2021:28) menjelaskan bahwa Keterikatan kerja diukur melalui keterlibatan individu secara menyeluruh dalam menjalankan perannya di tempat kerja, yang meliputi:

1. *Physical Engagement*, yaitu penggunaan energi fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
2. *Cognitive Engagement*, yaitu tingkat perhatian, fokus, dan konsentrasi terhadap pekerjaan.
3. *Emotional Engagement*, yaitu keterikatan emosional, antusiasme, dan kepedulian terhadap pekerjaan maupun organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2022:25) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Rivai (2021:56) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat-alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2021:67).Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Danang

Sunyoto (2021:56) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Menurut Sedarmayanti (2021:65) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nabawi (2021:45) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perorang maupun secara berkelompok.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2021:45) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

5. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2021:35) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang

harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.2.4 Ukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:61) lingkungan kerja diukur melalui kondisi lingkungan fisik dan nonfisik yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pengukuran dilakukan berdasarkan persepsi responden menggunakan skala Likert. Nitisemito (2025:32) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui tingkat kenyamanan tempat kerja, hubungan kerja antarpegawai, keamanan kerja, serta kelengkapan fasilitas yang menunjang aktivitas kerja. Kemudian Robbins dan Judge (2022:39) mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kondisi fisik organisasi, hubungan sosial, komunikasi, dan dukungan organisasi yang memengaruhi efektivitas kerja.

2.1.3 Kecerdasan Teknologi

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Teknologi

Menurut Lichtenthaler (2024:29) kecerdasan teknologi merupakan kemampuan individu maupun organisasi dalam memperoleh, menganalisis, dan memanfaatkan informasi mengenai perkembangan teknologi untuk mendukung

pengambilan keputusan serta meningkatkan daya saing organisasi. Sejalan dengan itu, Kerr et al. (2026:21) mendefinisikan *technology intelligence* sebagai proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, dan menyebarluaskan informasi mengenai perkembangan teknologi sehingga organisasi mampu mengenali peluang dan ancaman teknologi sebagai dasar dalam perencanaan strategis serta inovasi.

Menurut UNESCO (2024:2) Kompetensi atau kecerdasan teknologi bagi aparatur sipil adalah kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif, etis, aman, dan adaptif untuk mendukung transformasi digital pemerintahan, pengambilan keputusan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Al'ula (2024:38) menjelaskan bahwa kecerdasan teknologi merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengadopsi, dan memanfaatkan teknologi berbasis kecerdasan buatan serta teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia.

Menurut OECD (2025:2) menyatakan bahwa kecerdasan teknologi merupakan kemampuan individu maupun organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital dan kecerdasan buatan secara strategis untuk meningkatkan produktivitas, responsivitas, kualitas layanan, serta mendukung transformasi digital organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kecerdasan teknologi dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai: Kecerdasan teknologi adalah kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memahami, menguasai, memanfaatkan,

mengevaluasi, dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, inovatif, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Teknologi

Menurut Cetindamar dkk. (2021:61) menjelaskan bahwa kemampuan atau kecerdasan teknologi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Literasi Digital (*Digital Literacy*)
Kemampuan individu dalam memahami, mengakses, mengevaluasi, dan menggunakan teknologi digital serta informasi secara efektif untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Literasi digital menjadi fondasi utama dalam membangun kecerdasan teknologi.
2. Pembelajaran dan Pengembangan (*Learning and Development*)
Kesempatan mengikuti pelatihan, pendidikan, sertifikasi, maupun pembelajaran mandiri akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengikuti perkembangan teknologi baru sehingga lebih mudah beradaptasi dengan perubahan digital.
3. Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)
Organisasi yang menyediakan infrastruktur teknologi, sistem informasi yang memadai, kebijakan transformasi digital, serta dukungan dari pimpinan akan mempercepat peningkatan kecerdasan teknologi pegawai.
4. Motivasi Individu
Kemauan untuk belajar, mencoba teknologi baru, serta kesiapan menghadapi perubahan merupakan faktor penting yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam menguasai teknologi. Motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kompetensi digital secara berkelanjutan.
5. Pengalaman Menggunakan Teknologi
Semakin sering seseorang menggunakan aplikasi digital, sistem informasi, maupun perangkat teknologi dalam pekerjaan sehari-hari, maka semakin tinggi pula kemampuan adaptasi dan kecerdasan teknologinya. Pengalaman penggunaan teknologi mempercepat proses pembelajaran dan meningkatkan kepercayaan diri dalam memanfaatkan teknologi.

2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Teknologi

Menurut European Commission (2022:2) melalui *The Digital Competence Framework for Citizens* (DigComp 2.2) kompetensi atau kecerdasan teknologi

terdiri atas lima indikator utama yang menggambarkan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif, aman, dan bertanggung jawab. Kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Literasi Informasi dan Data (*Information and Data Literacy*)
Literasi informasi dan data merupakan kemampuan individu dalam mencari, mengakses, mengevaluasi, mengelola, dan memanfaatkan informasi serta data digital secara efektif. Kemampuan ini memungkinkan seseorang memperoleh informasi yang akurat sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Komunikasi dan Kolaborasi Digital (*Communication and Collaboration*)
Komunikasi dan kolaborasi digital adalah kemampuan menggunakan teknologi digital untuk berkomunikasi, berbagi informasi, bekerja sama, dan membangun hubungan kerja yang efektif melalui berbagai platform digital. Indikator ini juga mencakup kemampuan menjaga etika dalam berkomunikasi di lingkungan digital.
3. Penciptaan Konten Digital (*Digital Content Creation*)
Penciptaan konten digital merupakan kemampuan dalam membuat, mengembangkan, mengedit, serta memodifikasi dokumen atau konten digital dengan memanfaatkan berbagai aplikasi dan perangkat teknologi sesuai kebutuhan pekerjaan.
4. Keamanan Digital (*Safety*)
Keamanan digital adalah kemampuan melindungi perangkat, data, informasi, serta privasi dalam penggunaan teknologi digital. Selain itu, indikator ini juga mencakup kesadaran terhadap penggunaan teknologi secara aman, bertanggung jawab, dan sesuai dengan etika.
5. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)
Pemecahan masalah merupakan kemampuan memanfaatkan teknologi digital untuk mengatasi berbagai permasalahan pekerjaan, memilih solusi teknologi yang tepat, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

2.1.3.4 Ukuran Kecerdasan Teknologi

Menurut Parasuraman (2021:67) mengukur kecerdasan teknologi melalui Technology Readiness Index (TRI) yang mencerminkan kesiapan individu menerima dan memanfaatkan teknologi. Menurut Davis (2023:31) melalui *Technology Acceptance Model* (TAM) kemampuan teknologi diukur berdasarkan persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use*) dan persepsi manfaat

(*Perceived Usefulness*). Venkatesh (2023:8) melalui UTAUT mengukur kemampuan individu menggunakan teknologi melalui ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial, dan kondisi yang memfasilitasi penggunaan teknologi.

2.1.4 Kecerdasan Spiritualitas

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Spiritualitas

Definisi Umum dari Literatur Akademik Mutakhir Kecerdasan Spiritualitas adalah pengalaman manusia yang paling hakiki yang mencari makna dan tujuan hidup, serta hubungan dengan orang lain, alam, dan/atau sesuatu yang dianggap transenden (yang melampaui pengalaman fisik) yang bisa saja termasuk Tuhan tetapi tidak harus terkait agama formal. Menurut Stefanus (2021:61) kecerdasan spiritualitas berasal dari bahasa Latin *spiritus* yang berarti “roh”, “jiwa”, atau “nafas yang menghidupkan”, menunjukkan bahwa spiritualitas berkaitan dengan aspek batiniah dan energi kehidupan manusia secara universal.

Menurut Wildman et al. (2024:21) spiritualitas merupakan kapasitas manusia yang bersifat multidimensi, yang mencakup: pencarian makna dan tujuan hidup, pengalaman keterhubungan dengan diri sendiri, orang lain, dan realitas transendental, serta internalisasi nilai-nilai spiritual yang membimbing arah hidup dan perilaku individu.

Menurut Munthe (2024:31) Spiritualitas dipahami sebagai kekuatan atau prinsip dasar kehidupan yang melampaui eksistensi fisik, diwujudkan melalui hubungan dengan Tuhan/yang ilahi, diri sendiri, sesama manusia, dan lingkungan sekitar. Definisi kontemporer filosofis (2024:51) Spiritualitas adalah sistem

makna yang koheren yang membantu individu memberi interpretasi hidup, menghadapi perubahan, dan tumbuh secara pribadi tanpa harus mengacu pada kepercayaan tertentu, tetapi tetap mampu mencakup pengalaman religius maupun non-religius.

Ellison (2021:52) Spiritualitas adalah kekuatan pengintegrasian yang menghubungkan pikiran, tubuh, dan pengalaman individu, memberi makna dan keterpaduan hidup di berbagai dimensi kehidupan. Tisdell (2023:31) Spiritualitas adalah kepercayaan dan pengalaman pribadi tentang suatu realitas yang lebih tinggi atau tujuan hidup yang bermakna, yang membentuk cara seseorang melihat eksistensi dan makna hidupnya. Analisis Filosofis (2024:27) Spiritualitas adalah sistem makna yang membentuk kehidupan seseorang secara utuh, memberi daya tahan personal dalam menghadapi tantangan dan memberi interpretasi terhadap pengalaman hidup, baik dalam konteks religius maupun non-religius.

Secara umum, spiritualitas adalah dimensi pengalaman manusia yang subyektif, melibatkan pencarian makna dan tujuan hidup serta keterhubungan dengan sesuatu yang dianggap transenden, yang dapat berupa nilai, realitas lebih tinggi, atau hubungan antar-manusia. Definisi ini tidak harus sama dengan praktik agama formal, tetapi sering berkaitan dengan pengalaman personal individu dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritualitas

Pargament (2023:29) menegaskan bahwa faktor-faktor utama yang memengaruhi spiritualitas individu meliputi kepribadian, kesadaran diri, pengalaman hidup, serta tingkat refleksi dan pencarian makna hidup.

1. Kepribadian (*Personality*)
Kepribadian merupakan pola karakteristik yang relatif menetap dalam diri individu yang memengaruhi cara berpikir, merasa, dan berperilaku.
2. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)
Kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk mengenali dan memahami pikiran, perasaan, nilai, serta tujuan hidupnya. spiritualitas berkembang seiring meningkatnya kesadaran diri, karena individu yang sadar akan dirinya cenderung lebih mampu merefleksikan makna hidup dan nilai-nilai transendental.
3. Pengalaman Hidup (*Life Experiences*)
Pargament menekankan bahwa pengalaman hidup, baik yang bersifat positif maupun negatif, merupakan faktor penting dalam pembentukan spiritualitas. Pengalaman seperti:
4. Tingkat Refleksi dan Pencarian Makna Hidup
Refleksi diri dan pencarian makna hidup merupakan inti dari perkembangan spiritualitas. Individu yang secara aktif merefleksikan pengalaman hidupnya cenderung memiliki spiritualitas yang lebih kuat dan stabil.

2.1.4.3 Indikator Kecerdasan Spiritualitas

Indikator Spiritualitas Menurut Wildman et al. (2024:35) Berdasarkan Dimensi Utama DSI:

1. Makna & Tujuan Hidup
Tingkat di mana individu merasa hidupnya memiliki arti yang lebih dalam, serta mampu menghubungkan pengalaman sehari-hari dengan tujuan hidup yang transenden/lebih besar.
2. Hubungan Transendental
Persepsi dan pengalaman hubungan seseorang dengan sesuatu yang dianggap lebih tinggi daripada dirinya sendiri — baik itu Tuhan, kekuatan ilahi, atau dimensi spiritual lain yang diyakini.
3. Koneksi Personal / Internal
Tingkat kesadaran, refleksi diri, dan kedamaian batin yang dirasakan individu ketika mengekspresikan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari.
4. Pengalaman & Perasaan Spiritual
Frekuensi dan kualitas pengalaman spiritual pribadi seperti perasaan damai, syukur, kekaguman, atau keterhubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri.
5. Nilai & Etika Spiritual
Adanya pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai spiritual dalam kehidupan, seperti kasih sayang, kejujuran, hormat kepada orang lain, tanggung jawab, dan perilaku baik yang mencerminkan prinsip spiritual.

2.1.4.4 Ukuran Kecerdasan Spiritualitas

Menurut Zohar dan Marshall (2022:62) kecerdasan spiritual diukur berdasarkan kemampuan individu menemukan makna hidup, kesadaran diri, fleksibilitas, serta kemampuan menghadapi kesulitan secara positif. King (2021:21) mengukur kecerdasan spiritual melalui empat dimensi, yaitu *Critical Existential Thinking*, *Personal Meaning Production*, *Transcendental Awareness*, dan *Conscious State Expansion*. Emmons (2024:63) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual diukur melalui kemampuan memanfaatkan sumber spiritual dalam menyelesaikan masalah, memberi makna terhadap kehidupan, dan menunjukkan perilaku luhur.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Fauzy (2026) Pengaruh Teknologi Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence*) terhadap Keterikatan kerja Digital: Peran Mediasi Otonomi Kerja, Orientasi Pembelajaran Digital, dan Kebermaknaan Kerja pada Bank Pembangunan Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja digital. Selain itu, otonomi kerja, orientasi pembelajaran digital, dan kebermaknaan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh AI terhadap keterikatan kerja.

Adilla dkk. (2026) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Keterikatan kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan kepada Pimpinan di Unit Kerja Protokol dan Komunikasi Pimpinan Pemerintah Daerah Kota Tanjungpinang." Hasil penelitian

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Zaskia dan Kasmawati (2026) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Keterikatan kerja, Lingkungan Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Ciledug." Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif, meskipun secara parsial belum signifikan, sedangkan secara simultan seluruh variabel mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Yuswardi, dkk. (2024) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Teknologi, Kepemimpinan, dan Spiritualitas terhadap Engagement Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas se-Kota Tanjungpinang." Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, teknologi, kepemimpinan, dan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ASN. Secara simultan seluruh variabel independen mampu meningkatkan keterikatan ASN terhadap organisasi, dengan teknologi dan spiritualitas menjadi faktor yang cukup dominan.

Dewi (2022) melakukan penelitian berjudul "Lingkungan Kerja, Keterikatan kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis di RS Hermina Bogor." Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin

tinggi pula tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Teknologi Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) terhadap Keterikatan kerja Digital: R. M. Fauzy (2026)	• Kuantitatif • Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja digital.	• pemanfaatan teknologi • keterikatan kerja	• otonomi kerja, • orientasi pembelajaran digital, • kebermaknaan kerja • Populasi • Sampel
2	Pengaruh Keterikatan kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan kepada Pimpinan di Unit Kerja Protokol dan Komunikasi Pimpinan Pemerintah Daerah Kota Tanjungpinang Jazmi Adilla, Sri Langgeng Ratnasari. (2026)	• Kuantitatif • Regresi linier berganda	Penelitian menemukan bahwa keterikatan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan.	• Lingkungan Kerja • Teknologi • Spiritualitas • Keterikatan kerja	• Kinerja Pegawai • Motivasi Pegawai • Kualitas Pelayanan • Populasi • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterikatan kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis di RS Hermina Bogor Nila Fitria Dewi (2026)	• Kuantitatif • Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berhubungan dengan tingginya keterikatan kerja.	• Lingkungan Kerja • Spiritualitas • Keterikatan kerja	• Kepuasan Kerja • Populasi • Sampel Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1					
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Teknologi, Kepemimpinan dan Spiritualitas terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas se-Kota Tanjungpinang Ari Yuswardi, dkk. (2024)	• Kuantitatif • Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, teknologi, kepemimpinan, dan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ASN, baik secara parsial maupun simultan.	• Lingkungan Kerja • Teknologi • Spiritualitas • Keterikatan kerja	• Budaya Organisasi • Kepemimpinan • Populasi Dan Sampel Penelitian
5	Pengaruh Keterikatan kerja, Lingkungan Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Ciledug Zaskia Dewiyanti dan Yuni Kasmawati (2022)	• Kuantitatif • Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial.	• Lingkungan Kerja • Keterikatan kerja	• Knowledge Sharing • Kinerja Pegawai • Populasi • Sampel Penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, serta didukung oleh fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki motivasi

untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi rasa memiliki terhadap organisasi, serta berdampak pada rendahnya keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas.

Penelitian Dewi (2022:9) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja, di mana semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Adilla dkk. (2026:10) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik kantor, tetapi juga hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, budaya organisasi, komunikasi, serta iklim kerja yang mendukung kolaborasi. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong ASN untuk lebih berpartisipasi aktif, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan bersedia memberikan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut menjadi dasar terbentuknya keterikatan kerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*).

2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Teknologi terhadap Keterikatan Kerja

Kecerdasan teknologi merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengoperasikan, memanfaatkan, dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan

efisien. Pada era transformasi digital pemerintahan, kemampuan ASN dalam menguasai teknologi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan publik.

Penelitian Fauzy (2026:4) menunjukkan bahwa penerapan teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja digital. Selain itu, penelitian Yuswardi dkk. (2024) juga membuktikan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, semakin tinggi kecerdasan teknologi pegawai, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja.

ASN yang memiliki kecerdasan teknologi yang baik akan lebih mudah memanfaatkan berbagai aplikasi pemerintahan berbasis elektronik, mengelola data secara cepat, menyelesaikan pekerjaan secara efisien, serta beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja digital. Kemampuan tersebut memberikan rasa percaya diri (*self-efficacy*) dalam bekerja sehingga pegawai menjadi lebih antusias, fokus, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan keterikatan kerja.

2.3.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritualitas terhadap Keterikatan Kerja

Kecerdasan spiritualitas merupakan kemampuan individu dalam memaknai pekerjaan sebagai bagian dari nilai-nilai kehidupan, memiliki integritas, kejujuran, tanggung jawab moral, serta menjadikan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan dan masyarakat. Kecerdasan spiritual mendorong pegawai untuk bekerja tidak hanya demi memperoleh imbalan materi, tetapi juga sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi dan pelayanan publik.

Penelitian Yuswardi dkk. (2024) menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ASN. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritualitas pegawai, maka semakin kuat keterikatannya terhadap organisasi. ASN yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung memiliki kesadaran diri, ketulusan, rasa syukur, serta kemampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja. Nilai-nilai tersebut akan membentuk komitmen organisasi yang kuat sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki dedikasi tinggi, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, kecerdasan spiritual menjadi salah satu faktor internal yang mampu meningkatkan keterikatan kerja.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Teknologi dan Kecerdasan Spiritualitas terhadap Keterikatan Kerja

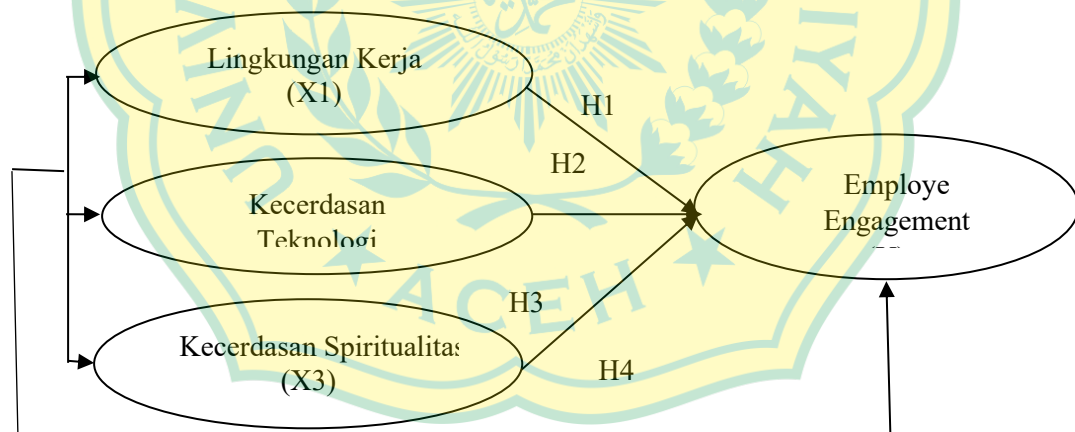
Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan emosional, semangat, dedikasi, serta keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya dan organisasi. Tingkat keterikatan kerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun karakteristik individu.

Penelitian Yuswardi dkk. (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja, teknologi, dan spiritualitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ASN. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan fisik dan psikologis sehingga ASN merasa nyaman dalam bekerja. Di sisi lain, kecerdasan teknologi memungkinkan ASN beradaptasi dengan transformasi digital pemerintahan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen) seperti berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (oleh Ari Yuswardi, dkk. (2024))

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

H₂ : Diduga Kecerdasan Teknologi berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar .

H₃ : Diduga Kecerdasan Spiritualitas berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja, Kecerdasan Teknologi dan Kecerdasan Spiritualitas berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian ini dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran (2022:35) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian mengintegrasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar yang beralamat di Jalan Transmigrasi No. 2, Jantho Makmur, Kec. Kota Jantho, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23951. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut merupakan salah satu

organisasi perangkat daerah (OPD) yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar sedang menghadapi tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan kecerdasan teknologi, dan penguatan kecerdasan spiritualitas guna meningkatkan keterikatan kerja aparatur sipil negara (ASN). Oleh karena itu, instansi ini dinilai relevan sebagai lokasi penelitian sesuai dengan tujuan penelitian.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*One Shoot Study*) dilakukan yaitu penelitian yang ditanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu, supomo, (2022:86) penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2026 s/d selesai yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar sampai dengan selesai.

Tabel 3.I
Proses Kegiatan Penelitian

No	NamaKegiatan	2026				
		April	Mei	Juni	Juli	Agus
1	Pengamatan dan Observasi					
2	Tahap Penyusunan Proposal					
3	Tahap Perijinan					
4	Tahap Pengumpulan Data					
5	Tahap Analisis Data					
6	Seminar Proposal					
7	Revisi hasil seminar					
8	Tahap Olah Data					
9	Analisa Data					
10	Ujian Komprehensif					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Penetapan unit analisis ini didasarkan pada kriteria sampel pada pegawai. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap Keterikatan kerja aparatur sipil negara (ASN) dengan menggunakan metode regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:56) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 79 orang. Berikut tabel Populasi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin:

Tabel 3.2
Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar

Jabatan/Bagian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Kepala Dinas	1	0	1
Sekretariat	3	7	10
Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas	4	6	10
Bidang Penempatan dan Perluasan	5	7	12

Jabatan/Bagian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Kesempatan Kerja			
Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	6	9	15
Bidang Transmigrasi	4	7	11
Subbagian Umum dan Kepegawaian	3	6	9
Subbagian Program dan Keuangan	2	6	8
Kelompok Jabatan Fungsional	3	0	3
Jumlah	31	48	79

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar, (2026).

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2022:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar yaitu sebanyak 79 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.2.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (saturated sampling) atau teknik sensus. Menurut Sugiyono (2022:85), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden. Oleh

karena itu, penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 79 orang sebagai sampel penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Metode Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Metode Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak terkait, wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data pertanyaan yang harus di isi oleh responden.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2022:58). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju(TS)	2
Kurang Setuju(KS)	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiono, (2023)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2022:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Keterikatan kerja (Y)	keterikatan kerja adalah keterlibatan pegawai, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Stephen (2022)	1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption 4. Loyalitas terhadap Organisasi 5. Kesediaan Memberikan Usaha Ekstra Schaufeli & Bakker, 2016	1-5	Likert	A1-A5
2	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Robbins (2022)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Keamanan di tempat kerja Nitisemito (2021)	1-4	Likert	B1-B4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
3	Kecerdasan teknologi (X2)	Kecerdasan teknologi merupakan kemampuan organisasi maupun individu dalam memperoleh, menganalisis, dan memanfaatkan informasi mengenai perkembangan teknologi untuk mendukung pengambilan Keputusan. Eric Lichtenthaler (2024)	1. Literasi Informasi dan Data 2. Komunikasi dan Kolaborasi Digital 3. Penciptaan Konten Digital 4. Keamanan Digital Masalah European Commission (2022)	1-5	Likert	C1-C5
4	Kecerdasan spiritualitas (X3)	Spiritualitas merupakan kapasitas manusia yang bersifat multidimensi, yang mencakup: pencarian makna dan tujuan hidup, pengalaman keterhubungan dengan diri sendiri, orang lain, dan realitas transendental, serta internalisasi nilai-nilai spiritual yang membimbing arah hidup dan perilaku individu. Wildman et al. (2024)	1. Makna & Tujuan Hidup 2. Hubungan Transenden tal 3. Koneksi Personal / Internal 4. Pengalama n & Perasaan Spiritual 5. Nilai & Etika Spiritual Wildman et al. (2024)	1-4	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai

variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen, Sugiyono (2022:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = a + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = a + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y : Keterikatan kerja

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

β_2 : Koefisien regresi variabel Kecerdasan Teknologi

β_3 : Koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritualitas

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kecerdasan Teknologi

X_3 : Kecerdasan Spiritualitas

e : Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Reabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang di harapkan pada pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran realibitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpa*

adalah sebesar 0,60. Malhotra, (2022). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai r (table product moment). Menurut Sugiyono (2022) Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian”. Untuk perhitungan validitas instrument ini menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Langkah-langkah dalam mengukur Konsep Validity, yaitu:

1. Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *person product moment coefficient of correlation*.
2. Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi r product

moment pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuesioner adalah signifikan atau valid.

Suatu alat pengukuran dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliable apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuisisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Pada pengujian ini uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, (Nunnally, 2023).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Santoso, 2022:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2022:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2009:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Y) yaitu pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Jika $H_0 = 0$, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

H_1 : Jika $H_a \neq 0$, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

H_2 : Jika $H_0 = 0$, kecerdasan teknologi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

H_2 : Jika $H_a \neq 0$, kecerdasan teknologi berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

H_3 : Jika $H_0 = 0$, kecerdasan piritualitas berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

H_3 : Jika $H_a \neq 0$, kecerdasan spiritualitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut:

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_4 : Jika $H_0 = 0$, lingkungan kerja, kecerdasan teknologi, dan kecerdasan spiritualitas tidak berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

H₄: Jika $H_a \neq 0$, lingkungan kerja, kecerdasan teknologi, dan kecerdasan spiritualitas berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Aceh yang memiliki peranan strategis dalam pembangunan wilayah karena berbatasan langsung dengan Kota Banda Aceh sebagai ibu kota provinsi. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1956 dan saat ini beribu kota di Kota Jantho. Secara administratif, Kabupaten Aceh Besar terdiri atas puluhan kecamatan, ratusan kemukiman, dan gampong (desa) yang tersebar di wilayah pesisir, dataran rendah, hingga pegunungan. Posisi geografis tersebut menjadikan Aceh Besar sebagai daerah yang memiliki potensi besar di bidang pertanian, perikanan, perkebunan, pariwisata, serta perdagangan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, Kabupaten Aceh Besar terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui reformasi birokrasi, digitalisasi layanan pemerintahan, serta peningkatan kompetensi aparatur sipil negara (ASN). Pemerintah Kabupaten Aceh Besar juga berkomitmen mendorong pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, pengembangan ekonomi lokal, pemerataan infrastruktur, serta penguatan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Berbagai program pembangunan tersebut diharapkan mampu meningkatkan daya saing daerah sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan di Kabupaten Aceh Besar. Kabupaten Aceh Besar memiliki posisi yang sangat strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan

pelayanan publik di Provinsi Aceh. Keberadaan berbagai instansi pemerintah, kawasan pendidikan, fasilitas kesehatan, serta akses transportasi yang memadai menjadikan kabupaten ini terus berkembang sebagai salah satu pusat aktivitas ekonomi dan pemerintahan di Aceh.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu perangkat daerah yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dan memiliki tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas ini berperan sebagai unsur pelaksana kebijakan daerah yang bertanggung jawab dalam merumuskan, melaksanakan, mengoordinasikan, serta mengevaluasi berbagai program dan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja, hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta pengembangan kawasan transmigrasi. Pelaksanaan tugas tersebut mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, penyelenggaraan pemagangan, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja. Selain itu, dinas ini juga memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa informasi pasar kerja, penerbitan dokumen ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan perusahaan, serta pengawasan terhadap penerapan norma-norma ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangan

yang dimiliki. Berbagai program tersebut bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu bersaing di pasar kerja baik di tingkat regional maupun nasional.

Pada bidang transmigrasi, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kawasan transmigrasi, pemberdayaan masyarakat transmigran, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat di kawasan transmigrasi. Program-program tersebut diarahkan untuk mendukung pemerataan pembangunan, pemanfaatan potensi wilayah, serta peningkatan perekonomian masyarakat melalui pengembangan kawasan permukiman yang produktif dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, dinas menjalin koordinasi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kecamatan, serta berbagai instansi terkait agar program transmigrasi dapat berjalan secara efektif.

Sebagai organisasi perangkat daerah yang berorientasi pada pelayanan publik, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui penerapan prinsip profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan administrasi ketenagakerjaan, penyebaran informasi lowongan pekerjaan, serta peningkatan kualitas aparatur menjadi bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan demikian, keberadaan dinas ini diharapkan mampu menjadi motor penggerak dalam menciptakan kesempatan kerja, menekan angka pengangguran, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1	Umur		
	▪ < 25 tahun	1	1,3
	▪ 26-35 tahun	17	21,5
	▪ 36-45 tahun	34	43,0
	▪ > 46 ahun	27	34,2
	Jumlah	79	100
2	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-laki	56	70,9
	▪ Perempuan	23	29,1
	Jumlah	79	100
3	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	76	96,2
	▪ Belum Menikah	3	3,8
	Jumlah	79	100
4.	Pendidikan		
	▪ SLTA	16	20,3
	▪ Diploma	11	13,9
	▪ Sarjana	45	57,0
	▪ Pascasarjana	7	8,9
	Jumlah	79	100
5	Lama Bekerja		
	▪ < 2 tahun	1	1,3
	▪ 2-5 tahun	9	11,4
	▪ 6-10 tahun	14	17,7
	▪ > 11 tahun	55	69,6
	Jumlah	79	100,0

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa dari 79 responden, kelompok umur 36–45 tahun merupakan yang paling dominan, yaitu sebanyak 34 orang (43,0%), diikuti responden berumur >46 tahun sebanyak 27 orang (34,2%),

kemudian kelompok umur 26–35 tahun sebanyak 17 orang (21,5%), sedangkan responden yang berumur <25 tahun hanya 1 orang (1,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar berada pada usia produktif hingga menjelang masa senior, sehingga telah memiliki pengalaman kerja dan kematangan dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut memungkinkan ASN memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan, serta kematangan spiritual yang dapat mendorong terbentuknya keterikatan kerja (*employee engagement*) yang lebih tinggi.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 56 orang (70,9%), sedangkan responden perempuan berjumlah 23 orang (29,1%). Komposisi ini menunjukkan bahwa ASN pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar lebih banyak diisi oleh pegawai laki-laki. Meskipun demikian, penelitian ini tidak membedakan pengaruh variabel berdasarkan jenis kelamin, sehingga baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam merasakan kualitas lingkungan kerja, mengembangkan kecerdasan teknologi, meningkatkan kecerdasan spiritualitas, serta membangun keterikatan kerja terhadap organisasi.

Berdasarkan status perkawinan, mayoritas responden berstatus menikah, yaitu sebanyak 76 orang (96,2%), sedangkan responden yang belum menikah hanya 3 orang (3,8%). Dominasi responden yang telah menikah menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memiliki tanggung jawab keluarga selain tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini dapat mendorong pegawai untuk menjaga stabilitas

pekerjaan dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, kecerdasan teknologi yang memadai, serta kecerdasan spiritualitas yang baik, ASN diharapkan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga keterikatan kerja terhadap instansi dapat semakin meningkat.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 45 orang (57%), diikuti SLTA sebanyak 16 orang (20,3), Diploma sebanyak 11 orang (13,9%), dan Pascasarjana (S2) sebanyak 7 orang (8,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi yaitu sarjana. Tingkat pendidikan tersebut mendukung kemampuan pegawai dalam memahami kebijakan organisasi, beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Selain itu, latar belakang pendidikan yang baik juga dapat mempermudah pegawai dalam mengembangkan kecerdasan teknologi dan mengimplementasikan nilai-nilai spiritual dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan keterikatan kerja terhadap organisasi.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 11 tahun, yaitu sebanyak 55 orang (69,6%), diikuti responden dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 14 orang (17,7%), 2–5 tahun sebanyak 9 orang (11,4%), dan <2 tahun hanya 1 orang (1,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memiliki pengalaman kerja yang panjang dan telah memahami budaya organisasi, sistem kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pengalaman kerja yang tinggi juga memungkinkan pegawai lebih mudah

beradaptasi dengan lingkungan kerja, memanfaatkan teknologi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, serta menerapkan nilai-nilai spiritual dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi tersebut berpotensi memperkuat keterikatan kerja ASN terhadap Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis (r tabel) 5 % yaitu di atas 0,224 atau nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	r hitung	r tabel	Ket
1	A1	0,723	0,224	Valid
2	A2	0,747	0,224	Valid
3	A3	0,828	0,224	Valid
4	A4	0,750	0,224	Valid
5	A5	0,764	0,224	Valid
6	B1	0,859	0,224	Valid
7	B2	0,860	0,224	Valid
8	B3	0,836	0,224	Valid
9	B4	0,849	0,224	Valid
10	C1	0,552	0,224	Valid
11	C2	0,753	0,224	Valid
12	C3	0,635	0,224	Valid
13	C4	0,663	0,224	Valid
14	C5	0,793	0,224	Valid

No pertanyaan		Variabel	r hitung	r tabel	Ket
15	D1	Kecerdasan Spiritualitas	0,793	0,224	Valid
16	D2		0,787	0,224	Valid
17	D3		0,803	0,224	Valid
18	D4		0,832	0,224	Valid
19	D5		0,852	0,224	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,224 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Keterikatan kerja(Y)	0,60	0,902	Handal
2.	Lingkungan kerja (X ₁)	0,60	0,935	Handal
3.	Kecerdasan teknologi (X ₂)	0,60	0,858	Handal
4.	Kecerdasan spiritualitas (X ₃)	0,60	0,929	Handal

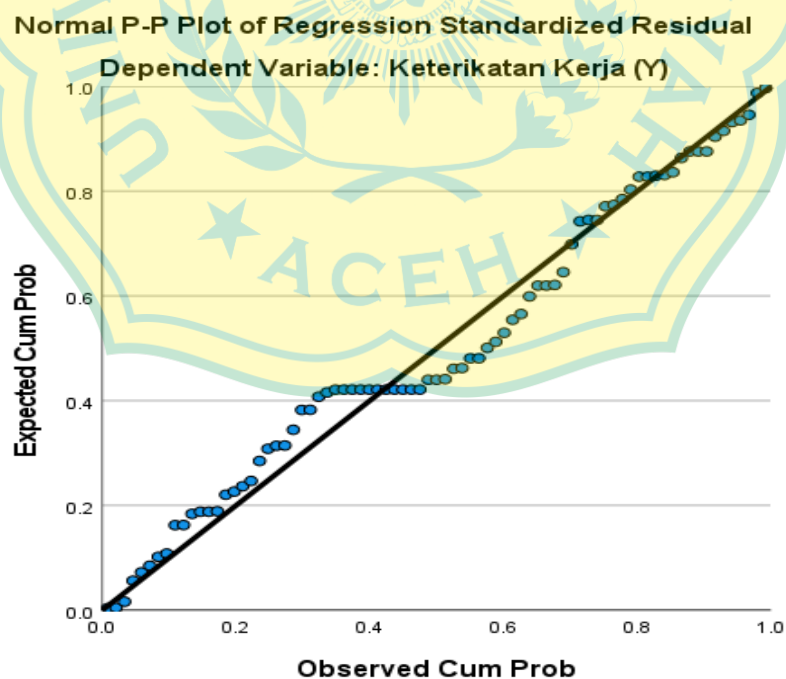
Sumber : data diolah 2026

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau di atasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel keterikatan kerja, lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan Kecerdasan spiritualitas seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Keterikatan kerja berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,574	1,743	Non Multikolinieritas
Kecerdasan teknologi (X_2)	0,426	2,350	Non Multikolinieritas
Kecerdasan spiritualitas (X_3)	0,494	2,024	Non Multikolinieritas

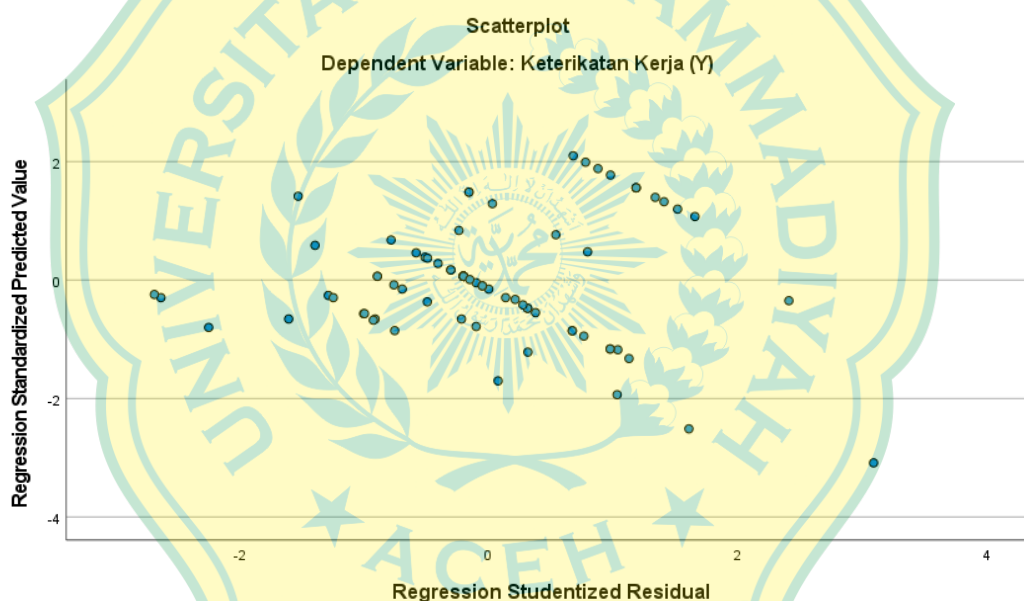
Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 di atas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang

dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Lingkungan kerja (X_1), variabel Kecerdasan teknologi (X_2) dan variabel Kecerdasan spiritualitas (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Keterikatan kerja.

4.4.1 Variabel Keterikatan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel keterikatan kerja terhadap Keterikatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterikatan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	0	0	10	12,7	57	72,2	12	15,2	4,03
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar	0	0	0	0	8	10,1	56	70,9	15	19,0	4,09
3	Saya mampu berkonsentrasi penuh ketika melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	9	11,4	55	69,6	15	19,0	4,08
4	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan mengabdikan pada instansi ini	0	0	1	1,3	14	17,7	47	59,5	17	21,55	4,01
5	Saya bersedia memberikan usaha lebih dari yang diharapkan demi tercapainya tujuan organisasi	0	0	1	1,3	11	13,9	49	69,0	18	22,8	4,06
Rerata												4,05

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *"Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar"* dengan nilai 4,09, yang menunjukkan bahwa rasa bangga terhadap instansi merupakan aspek keterikatan kerja yang paling kuat dimiliki oleh responden. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah *"Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan mengabdikan pada instansi ini"* dengan nilai 4,01. Meskipun menjadi nilai terendah, skor tersebut masih berada pada kategori setuju, sehingga menunjukkan bahwa keinginan responden untuk tetap mengabdikan di instansi tetap tergolong baik. Secara keseluruhan, variabel keterikatan kerja memiliki nilai rerata sebesar 4,05, yang berarti responden cenderung setuju terhadap seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar berada dalam kategori baik, ditandai dengan adanya rasa bangga, semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Suasana kerja di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja	0	0	3	3,8	17	21,5	41	51,9	18	22,8	3,94
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	0	0	1	1,3	14	17,7	48	60,8	16	20,3	4,00
3	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya	0	0	2	2,5	10	12,7	52	65,8	15	19,0	4,01
4	Saya merasa aman selama bekerja di lingkungan kantor	0	0	3	3,8	16	20,3	44	55,7	16	20,3	3,92
Rerata												3,97

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *"Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya"* dengan nilai 4,01, yang menunjukkan bahwa responden menilai ketersediaan fasilitas kerja telah mampu mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah *"Saya merasa aman selama bekerja di lingkungan kantor"* dengan nilai 3,92, yang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap aspek keamanan kerja masih relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun tetap berada pada kategori setuju. Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja memiliki nilai rerata sebesar 3,97, yang berarti responden cenderung setuju terhadap seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar berada dalam kategori

baik, sehingga secara umum mampu memberikan suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan pegawai.

4.4.3 Variabel Kecerdasan Teknologi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kecerdasan teknologi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Teknologi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu mencari informasi yang dibutuhkan melalui teknologi digital	1	1,3	3	3,8	11	13,9	46	58,2	18	22,8	3,97
2	Saya mampu berkomunikasi dan bekerja sama menggunakan aplikasi digital	1	1,3	3	3,8	8	10,1	51	64,6	16	20,3	3,99
3	Saya mampu membuat dokumen atau laporan digital yang berkualitas	5	6,3	1	1,3	2	2,5	54	68,4	17	21,5	3,97
4	Saya memahami pentingnya menjaga keamanan data dan informasi digital	4	5,1	1	1,3	6	7,6	45	57,0	23	29,1	4,07
5	Saya mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital.	2	3,6	2	2,5	13	16,5	50	63,3	11	13,9	3,81
Rerata												3,96

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *"Saya memahami pentingnya menjaga keamanan data dan informasi digital"* dengan nilai 4,04, yang menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran yang

tinggi terhadap pentingnya keamanan data dan informasi dalam penggunaan teknologi digital. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah *"Saya mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital"* dengan nilai 3,81, yang mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan masih relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun tetap berada pada kategori setuju. Secara keseluruhan, variabel kecerdasan teknologi memiliki nilai rerata sebesar 3,96, yang berarti responden cenderung setuju terhadap seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan teknologi pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar berada dalam kategori baik, sehingga secara umum pegawai telah memiliki kemampuan yang memadai.

4.4.4 Variabel Kecerdasan Spiritualitas

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kecerdasan spiritualitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritualitas

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada masyarakat	1	1,3	3	3,8	11	13,9	45	57,0	19	24,1	3,99
2	Nilai-nilai agama menjadi pedoman saya dalam menjalankan pekerjaan	1	1,3	4	5,1	5	6,3	49	62,0	20	25,3	4,05

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya mampu mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan	3	3,8	1	1,3	7	8,9	51	64,6	17	21,5	3,99
4	Saya merasakan ketenangan batin ketika bekerja dengan penuh keikhlasan	3	3,8	2	2,5	8	10,1	45	58,2	20	25,3	3,99
5	Saya mengutamakan kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja	3	3,8	1	1,3	12	15,2	48	60,8	15	19,0	3,90
Rerata												3,98

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *"Nilai-nilai agama menjadi pedoman saya dalam menjalankan pekerjaan"* dengan nilai 4,05, yang menunjukkan bahwa responden sangat menjadikan nilai-nilai agama sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah *"Saya mengutamakan kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja"* dengan nilai 3,90, yang mengindikasikan bahwa meskipun aspek tersebut memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, responden tetap berada pada kategori setuju, sehingga nilai-nilai integritas telah diterapkan dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Secara keseluruhan, variabel kecerdasan spiritualitas memiliki nilai rerata sebesar 3,98, yang berarti responden cenderung setuju terhadap seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritualitas pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan

Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar berada dalam kategori baik, sehingga nilai-nilai spiritual telah menjadi bagian penting dalam mendukung sikap, perilaku, dan pelaksanaan tugas sehari-hari.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Lingkungan kerja (X_1), Kecerdasan teknologi (X_2) dan Kecerdasan spiritualitas (X_3) berpengaruh terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Keterikatan kerja

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,043	0,279	7,317	1,992	0,000
Lingkungan Kerja	0,416	0,084	4,972	1,992	0,000
Kecerdasan Teknologi	0,274	0,092	2,979	1,992	0,004
Kecerdasan Spiritualitas	0,183	0,079	2,322	1,992	0,023

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,043 + 0,416X_1 + 0,274X_2 + 0,183X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,043 artinya bila mana lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan Kecerdasan spiritualitas dianggap konstan,

maka keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar, adalah sebesar 2,043 pada satuan skala likert, hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja sangat penting bagi instansi, kemudian kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas yang tinggi mampu meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu, makna dari nilai tersebut adalah bahwa ASN pada dasarnya telah memiliki tingkat keterikatan kerja meskipun belum dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kecerdasan teknologi, maupun kecerdasan spiritualitas. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut membentuk keterikatan kerja ASN, seperti motivasi intrinsik, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengalaman kerja, maupun rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pelayanan publik. Oleh karena itu, nilai konstanta mencerminkan tingkat keterikatan kerja awal, sedangkan peningkatan keterikatan kerja selanjutnya akan dipengaruhi oleh perubahan pada lingkungan kerja, kecerdasan teknologi, dan kecerdasan spiritualitas sesuai dengan arah dan besarnya koefisien regresi masing-masing variabel.

- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,416. Artinya setiap perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar sebesar 41,6% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya lingkungan kerja saat ini mampu meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada keterikatan kerja.

- c. Koefisien regresi kecerdasan teknologi (X_2) sebesar 0,274. Artinya setiap perubahan dalam variabel kecerdasan teknologi secara relatif akan meningkatkan keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar sebesar 27,4% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya kecerdasan teknologi saat ini sudah baik.
- d. Koefisien regresi Kecerdasan spiritualitas (X_3) sebesar 0,183. Artinya setiap perubahan dalam variabel Kecerdasan spiritualitas secara relatif akan meningkatkan Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. sebesar 18,3% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya kecerdasan spiritualitas sudah mampu meningkatkan keterikatan kerja.
- 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,689 ^a	0,475	0,454	0,36392

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,689 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 68,9%. Artinya faktor lingkungan kerja (X_1), kecerdasan teknologi (X_2), dan Kecerdasan spiritualitas (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,454 artinya bahwa sebesar 45,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X_1), kecerdasan teknologi (X_2) dan Kecerdasan spiritualitas (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 54,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti kemampuan kerja, kompetensi, kompensasi dan pengalaman kerja.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan Kecerdasan spiritualitas secara simultan terhadap Keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	8,989	3	2,996	22,652	2,728	,000 ^b
	Residual	9,933	75	0,132			
	Total	18,922	78				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,652 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,728. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (22,652) lebih besar dari F_{tabel} (2,728) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 \neq 0$ yaitu sebesar $0,416 \times 0,274 \times 0,183 \neq 0$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel lingkungan kerja (X_1), kecerdasan teknologi (X_2) dan Kecerdasan spiritualitas (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menyatakan lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (Dewi, 2022). Artinya semakin tinggi lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas maka akan semakin meningkat keterikatan kerja.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan Kecerdasan spiritualitas terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:.

1. Lingkungan kerja (X_1)

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel keterikatan kerja (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_1 \neq 0$ (0,416), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,972 > 1,992) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai (Dewi, 2022). Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi juga keterikatan kerja.

2. Kecerdasan teknologi (X_2)

Pengaruh variabel Kecerdasan teknologi (X_2) terhadap variabel keterikatan kerja (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_2 \neq 0$ (0,274), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,979 > 1,992) dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan kecerdasan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Hal ini sejalan

dengan penelitian sebelumnya karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai (Fauzy, 2026). Semakin tinggi kecerdasan teknologi maka semakin tinggi juga keterikatan kerja.

3. Kecerdasan spiritualitas (X_3)

Pengaruh variabel kecerdasan spiritualitas terhadap variabel keterikatan kerja (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_3 \neq 0$ (0,183), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,322 > 1,992) nilai signifikan sebesar $0,023 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan kecerdasan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai (Yuswardi dkk., 2024). Semakin tinggi kecerdasan spiritualitas maka semakin baik juga keterikatan kerja.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Yuswardi dkk., 2024). Implikasi dalam penelitian ini yaitu peningkatan keterikatan kerja pegawai tidak hanya bergantung pada faktor

individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta mampu mendukung komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan rasa nyaman, semangat, dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, organisasi perlu meningkatkan kecerdasan teknologi pegawai melalui berbagai program pelatihan, pengembangan kompetensi digital, serta penyediaan sarana dan prasarana teknologi yang memadai. Pegawai yang memiliki kemampuan teknologi yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan sistem kerja, mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi karena merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan pentingnya pengembangan kecerdasan spiritual dalam meningkatkan keterikatan kerja.

Secara keseluruhan, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan kompetensi teknologi, dan penguatan kecerdasan spiritual sebagai strategi yang saling melengkapi dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Dengan meningkatnya keterikatan kerja, diharapkan produktivitas, kualitas pelayanan, loyalitas, dan pencapaian tujuan organisasi juga akan meningkat secara berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengelohan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar .
2. Kecerdasan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.
3. Kecerdasan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.
4. Lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan Kecerdasan spiritualitas secara simultan terhadap keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar di sebagai berikut:

1. Organisasi disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta mendukung komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan suasana kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga keterikatan kerja dapat terus meningkat misalnya melakukan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas kantor, menyediakan perangkat komputer dan aplikasi kerja yang mendukung penyelesaian tugas, memastikan ketersediaan pendingin ruangan (AC) atau ventilasi yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan tidak mengganggu konsentrasi pegawai misalnya ruangan kerja yang bersih dan meja atau peralatan tertata dengan rapi.
2. Organisasi perlu meningkatkan kecerdasan teknologi pegawai melalui pelatihan, workshop, dan pendampingan penggunaan teknologi digital secara berkelanjutan. Penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai serta pembaruan sistem kerja berbasis digital juga perlu dilakukan agar pegawai mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi seperti menyediakan komputer atau laptop dengan spesifikasi yang sesuai kebutuhan pekerjaan, jaringan internet berkecepatan tinggi dan stabil, printer serta *scanner* yang memadai, perangkat *Wi-Fi* di seluruh area kantor, dan perangkat lunak (software) yang selalu diperbarui.
3. Organisasi disarankan untuk memperkuat kecerdasan spiritual pegawai dengan membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai integritas,

tanggung jawab, kejujuran, dan kepedulian. Kegiatan pembinaan karakter, penguatan nilai-nilai etika, serta pemberian teladan oleh pimpinan diharapkan dapat meningkatkan makna kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan karakter secara berkala, seperti kajian keagamaan (pengajian), ceramah motivasi, tausiah sebelum memulai aktivitas kerja, pelatihan etika profesi ASN, serta pembinaan mengenai nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK).

4. Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan keterikatan kerja pegawai melalui pemberian apresiasi atas kinerja, menciptakan peluang pengembangan karier, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel lingkungan kerja, kecerdasan teknologi dan kecerdasan spiritualitas tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, pengalaman kerja dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, J., & Ratnasari, S. L. (2026). Pengaruh Keterikatan Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan kepada Pimpinan di Unit Kerja Protokol dan Komunikasi Pimpinan Pemerintah Daerah Kota Tanjungpinang. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 15 No. 01, 181-195.
- Ahyari, A. (2021). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Albrecht, S. L. (2020). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Allen, N. J. (2022). *Employee Engagement*. Dalam Sihombing. Jakarta: Salemba Empat.
- Al'ula. (2024). *Artificial Intelligence and Human Resource Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). *Job Demands–Resources Theory*. Journal of Occupational Health Psychology.
- Cetindamar, D., Kozanoglu, D. C., & Abedin, B. (2021). Technology Competencies and Digital Transformation. *Technology in Society*.
- Davis, F. D. (2023). *Technology Acceptance Model (TAM)*. New York: Springer.
- Dewi, N. F. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis di RS Hermina Bogor. *Jurnal Vokasi Indonesia*, Vol. 11, No. 1, 1-11.
- Dewiyanti, Z., & Kasmawati, Y. (2022). Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Ciledug. *Jurnal Bina Manajemen*, Vol. 14, No. 2. 1-12.
- Ellison, C. W. (2021). *Spiritual Well-Being: Conceptualization and Measurement*. Journal of Psychology and Theology.
- Endres, G. M., & Smoak, L. (2022). Employee Engagement and Organizational Performance. *Gallup Workplace Journal*.
- European Commission. (2022). *The Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.2)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Fauzy, R. M. (2026). Pengaruh Teknologi Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) terhadap Keterikatan Kerja Digital. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, Vol. 6 No. 2, 1-17.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kahn, W. A. (2021). *Employee Engagement: Theory and Practice in Modern Organizations*. New York: Routledge.
- Kahn, W. A. (2021). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*.
- Kerr, C., Mortara, L., Phaal, R., & Probert, D. (2026). *Technology Intelligence*. (Lengkapi sesuai sumber asli).
- Kerr, C., Mortara, L., Phaal, R., & Probert, D. (2026). *Technology Intelligence: Managing Technological Opportunities and Innovation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lichtenthaler, E. (2024). *Technology Intelligence and Digital Innovation: Strategies for Competitive Advantage*. Cham: Springer Nature.
- Lichtenthaler, E. (2024). *Technology Intelligence*. (Lengkapi sesuai buku/jurnal yang digunakan).
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2023). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Wiley.
- Malhotra, N. K. (2022). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson Education.
- Munthe, R. (2024). *Spiritualitas dalam Organisasi: Pendekatan Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Munthe. (2024). *Spiritualitas dalam Kehidupan Modern*. (Lengkapi sesuai sumber asli).
- Nabawi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah*.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nunnally, J. C. (2023). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2025). *Artificial Intelligence, Digital Government and Public Sector Transformation*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2025). *Digital Government and Artificial Intelligence*. Paris: OECD Publishing.
- Parasuraman, A. (2021). *Technology Readiness Index (TRI)*. Journal of Service Research.
- Pargament, K. I. (2023). *Spiritually Integrated Psychotherapy*. New York: Guilford Press.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th Global ed.). Harlow, England: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Santoso, S. (2022). *Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Stephen, P. R. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Stephen, P. R. (2022). *Organizational Behavior: Employee Engagement and Organizational Performance*. New York: Pearson Education.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tisdell, E. J. (2023). *Exploring Spirituality and Culture in Adult and Higher Education*. Jossey-Bass.
- UNESCO. (2024). *Digital Competency Framework*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2024). *UNESCO Digital Competency Framework for Public Sector and Lifelong Learning*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Venkatesh, V. (2023). *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)*. Information Systems Research.
- Verhoef, P. C., et al. (2021). Digital Transformation: A Multidisciplinary Reflection. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.
- Wang, Y., & Lu, X. (2021). Digital Competence and Technology Adoption in Organizations. *Information & Management*.
- Wildman, W. J., et al. (2024). *Spirituality: A Multidimensional Perspective*. (Lengkapi sesuai sumber asli).
- Wildman, W. J., Sosis, R., McNamara, P., & Bulbulia, J. (2024). *Spirituality: Multidimensional Perspectives on Meaning, Values, and Human Flourishing*. Oxford: Oxford University Press.
- Yuswardi, A., dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Teknologi, Kepemimpinan dan Spiritualitas terhadap Keterikatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas se-Kota Tanjungpinang. *Jurnal DIMENSI*, Vol.13, No. 3, 793-808
- Zohar, D., & Marshall, I. (2021). *SQ: Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN TEKNOLOGI, DAN KECERDASAN SPIRITUALITAS TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN ACEH BESAR.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Umur : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Status Perkawinan: ☐ Menikah ☐ Belum Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Bekerja : ☐ ≤ 2 Tahun ☐ 2-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 11 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. *Employee Engagement* (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar					
3	Saya mampu berkonsentrasi penuh ketika melaksanakan pekerjaan					
4	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan mengabdikan pada instansi ini					
5	Saya bersedia memberikan usaha lebih dari yang diharapkan demi tercapainya tujuan organisasi					

B. Lingkungan Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Suasana kerja di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja					
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
3	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya					
4	Saya merasa aman selama bekerja di lingkungan kantor					

C. Kecerdasan Teknologi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mencari informasi yang dibutuhkan melalui teknologi digital					
2	Saya mampu berkomunikasi dan bekerja sama menggunakan aplikasi digital					
3	Saya mampu membuat dokumen atau laporan digital yang berkualitas					
4	Saya memahami pentingnya menjaga keamanan data dan informasi digital					
5	Saya mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital.					

D. Kecerdasan Spiritualitas (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada masyarakat					
2	Nilai-nilai agama menjadi pedoman saya dalam menjalankan pekerjaan					
3	Saya mampu mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan					
4	Saya merasakan ketenangan batin ketika bekerja dengan penuh keikhlasan					
5	Saya mengutamakan kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data (Jawaban Kuisioner)

[illegible]

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					Indikator Y					Indikator X1					Indikator X2					Indikator X3				
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	D3	D4	D5	
58	4	2	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	
59	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	4	1	1	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1	1	4	4	2	1	1	4	4	2	
63	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	2	1	1	3	3	3	4	4	4	5	2	3	3	2	5	2	3	1	2	2	2	2	2	3	
66	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	
67	4	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
68	3	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	
69	3	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
70	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	
71	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
72	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	
73	4	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	
74	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	4	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
76	3	1	1	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
77	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	
78	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	



Lampiran 3 Frequency Table Karakteristik Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	1	1.3	1.3	1.3
	26-35 Tahun	17	21.5	21.5	22.8
	36-45 Tahun	34	43.0	43.0	65.8
	> 46 Tahun	27	34.2	34.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	56	70.9	70.9	70.9
	Perempuan	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	76	96.2	96.2	96.2
	Belum Menikah	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	16	20.3	20.3	20.3
	Diploma	11	13.9	13.9	34.2
	Sarjana	45	57.0	57.0	91.1
	Pasca Sarjana	7	8.9	8.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	1	1.3	1.3	1.3
	2-5 Tahun	9	11.4	11.4	12.7
	6-10 Tahun	14	17.7	17.7	30.4
	> 11 Tahun	55	69.6	69.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Table Keterikatan Kerja (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	12.7	12.7	12.7
	S	57	72.2	72.2	84.8
	SS	12	15.2	15.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	10.1	10.1	10.1
	S	56	70.9	70.9	81.0
	SS	15	19.0	19.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	11.4	11.4	11.4
	S	55	69.6	69.6	81.0
	SS	15	19.0	19.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	14	17.7	17.7	19.0
	S	47	59.5	59.5	78.5
	SS	17	21.5	21.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	11	13.9	13.9	15.2
	S	49	62.0	62.0	77.2
	SS	18	22.8	22.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Table Lingkungan Kerja (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	17	21.5	21.5	25.3
	S	41	51.9	51.9	77.2
	SS	18	22.8	22.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	14	17.7	17.7	19.0
	S	48	60.8	60.8	79.7
	SS	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	10	12.7	12.7	15.2
	S	52	65.8	65.8	81.0
	SS	15	19.0	19.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	16	20.3	20.3	24.1
	S	44	55.7	55.7	79.7
	SS	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Table Kecerdasan Teknologi (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	3	3.8	3.8	5.1
	KS	11	13.9	13.9	19.0
	S	46	58.2	58.2	77.2
	SS	18	22.8	22.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	3	3.8	3.8	5.1
	KS	8	10.1	10.1	15.2
	S	51	64.6	64.6	79.7
	SS	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6.3	6.3	6.3
	TS	1	1.3	1.3	7.6
	KS	2	2.5	2.5	10.1
	S	54	68.4	68.4	78.5
	SS	17	21.5	21.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.1	5.1	5.1
	TS	1	1.3	1.3	6.3
	KS	6	7.6	7.6	13.9
	S	45	57.0	57.0	70.9
	SS	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	2	2.5	2.5	6.3
	KS	13	16.5	16.5	22.8
	S	50	63.3	63.3	86.1
	SS	11	13.9	13.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequency Table Kecerdasan Spiritualitas (X_3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	3	3.8	3.8	5.1
	KS	11	13.9	13.9	19.0
	S	45	57.0	57.0	75.9
	SS	19	24.1	24.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	4	5.1	5.1	6.3
	KS	5	6.3	6.3	12.7
	S	49	62.0	62.0	74.7
	SS	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	1	1.3	1.3	5.1
	KS	7	8.9	8.9	13.9
	S	51	64.6	64.6	78.5
	SS	17	21.5	21.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	2	2.5	2.5	6.3
	KS	8	10.1	10.1	16.5
	S	46	58.2	58.2	74.7
	SS	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	1	1.3	1.3	5.1
	KS	12	15.2	15.2	20.3
	S	48	60.8	60.8	81.0
	SS	15	19.0	19.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Keterikatan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.03	.530	79
A2	4.09	.536	79
A3	4.08	.549	79
A4	4.01	.670	79
A5	4.06	.647	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16.24	4.364	.723	.888
A2	16.18	4.302	.747	.884
A3	16.19	4.105	.828	.867
A4	16.25	3.833	.750	.885
A5	16.20	3.882	.764	.880

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		97.484	78	1.250		
Within People	Between Items	.339	4	.085	.695	.596
	Residual	38.061	312	.122		
	Total	38.400	316	.122		
Total		135.884	394	.345		

Grand Mean = 4.05

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.94	.774	79
B2	4.00	.660	79
B3	4.01	.650	79
B4	3.92	.747	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11.94	3.624	.859	.913
B2	11.87	4.035	.860	.913
B3	11.86	4.121	.836	.920
B4	11.95	3.741	.849	.916

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		131.684	78	1.688		
Within People	Between Items	.468	3	.156	1.431	.234
	Residual	25.532	234	.109		
	Total	26.000	237	.110		
Total		157.684	315	.501		

Grand Mean = 3.97

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kecerdasan Teknologi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.97	.800	79
C2	3.99	.759	79
C3	3.97	.933	79
C4	4.04	.940	79
C5	3.81	.848	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.81	8.540	.552	.857
C2	15.80	7.958	.753	.812
C3	15.81	7.617	.635	.840
C4	15.75	7.474	.663	.832
C5	15.97	7.384	.793	.797

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		183.468	78	2.352		
Within People	Between Items	2.344	4	.586	1.751	.139
	Residual	104.456	312	.335		
	Total	106.800	316	.338		
Total		290.268	394	.737		

Grand Mean = 3.96

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Kecerdasan Spiritualitas (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.99	.809	79
D2	4.05	.799	79
D3	3.99	.840	79
D4	3.99	.899	79
D5	3.90	.856	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	15.92	9.225	.793	.916
D2	15.86	9.301	.787	.918
D3	15.92	9.020	.803	.915
D4	15.92	8.584	.832	.909
D5	16.01	8.731	.852	.905

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		214.876	78	2.755		
Within People	Between Items	.927	4	.232	1.183	.318
	Residual	61.073	312	.196		
	Total	62.000	316	.196		
Total		276.876	394	.703		

Grand Mean = 3.98

Lampiran 12 Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.454	.36392

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritualitas (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Teknologi (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.989	3	2.996	22.625	.000 ^b
	Residual	9.933	75	.132		
	Total	18.922	78			

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritualitas (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Teknologi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.043	.279		7.317	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.416	.084	.549	4.972	.000
	Kecerdasan Teknologi (X2)	.274	.092	.382	2.979	.004
	Kecerdasan Spiritualitas (X3)	.183	.079	.276	2.322	.023

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.475	.454	.36392	1.681

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritualitas (X3), Lingkungan Kerja (X1),

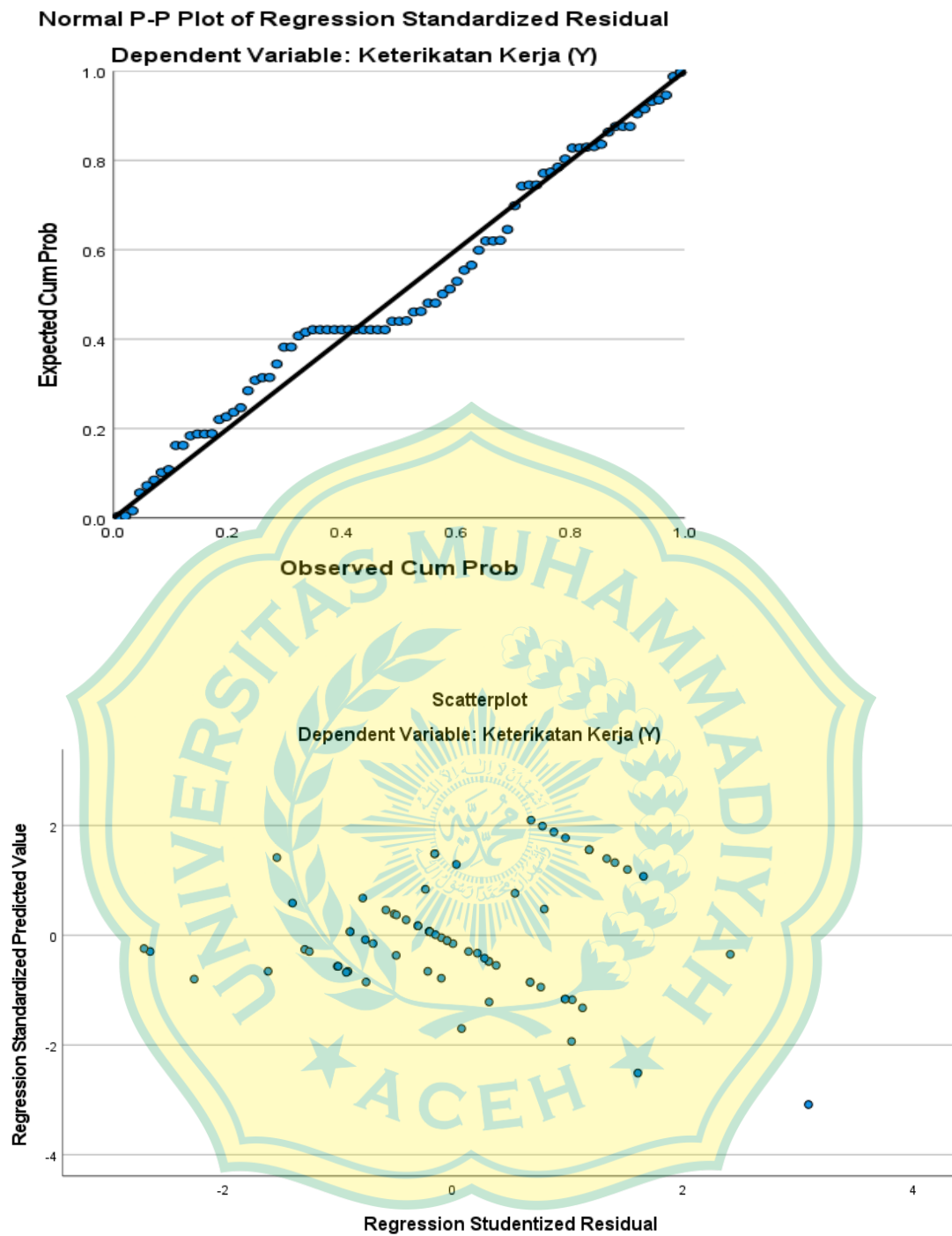
Kecerdasan Teknologi (X2)

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.574	1.743
	Kecerdasan Teknologi (X2)	.426	2.350
	Kecerdasan Spiritualitas (X3)	.494	2.024

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel