

## PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM SALE PISANG DESA PURWOBAKTI MUARO BUNGO DI MASA PANDEMI COVID-19

Rizky Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah :, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM sale pisang Desa Purwobakti Muara Bungo di masa pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini 83 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket dan di ukur dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan variabel kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan dari kepemimpinan spiritualnya dan motivasi kerjanya seperti memberikan insentif lebih bila kerja karyawan bagus dengan begitu kinerja karyawan nantinya akan meningkat juga selain itu diharapkan untuk perusahaan selalu membuat pelatihan kerja untuk karyawan agar mereka bisa meningkatkan kemampuannya.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan spiritual, motivasi kerja dan kinerja karyawan*

### **Abstract**

*The aims of this study were:, to determine the effect of spiritual leadership and work motivation partially on the performance of in, to determine the effect of spiritual leadership and work motivation simultaneously on employee performance. MSMEs selling bananas in Purwobakti Muara Bungo Village during the Covid-19 pandemic. This type of research is a quantitative study, the population in this study was 105 people, the sampling technique used the slovin formula. The number of samples in this study was 83 respondents. The data collection method used a questionnaire or questionnaire and was measured by a Likert scale. The data analysis method used in this study used multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination test. The results showed that the partial test results of spiritual leadership and work motivation had a significant effect on employee performance. Based on the results of simultaneous testing, the variables of spiritual leadership and work motivation have a significant effect on employee performance. The company is to maintain and improve its spiritual leadership and work motivation, such as providing more incentives if the employee's work is good, so that employee performance will increase.*

**Keywords:** *Spiritual leadership, work motivation and employee performance*

## 1. PENDAHULUAN

Di masa pandemi *Covid-19*, perusahaan-perusahaan besar hingga kecil telah mengalami perubahan besar, membuat para pelaku bisnis berusaha tetap mempertahankan sumber daya yang mumpuni untuk dapat menjalankan bisnisnya di masa pandemi ini.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja sangat baik dan bertanggungjawab dalam bisnis. Karena kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dalam bisnis. Selain itu berperan penting juga bagi karyawan karena dengan adanya kinerja, akan terlihat bagaimana kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan masing-masing karyawan. Artinya bahwa sebuah bisnis akan berjalan sesuai tujuan apabila karyawan-karyawan yang ada didalam bisnis memiliki kinerja yang baik. Jika suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik, maka pelaku bisnis mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan kinerja dalam perusahaan juga akan meningkat di masa pandemi *Covid-19* ini.

Pelaku bisnis maupun pemimpin harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat penelitian sebelumnya yang dilakukan Rondonuwu, Areros dan Sambul (2017) dan Al-Sakinah dan Irawanto (2017) dimana kepemimpinan spiritual menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Ady dan Wijono (2013) motivasi kerja menjadi faktor internal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan spiritual. Menurut Rafsanjani (2017) berpendapat bahwa terdapat dua model kepemimpinan apabila dilihat sumber tindakan kepemimpinan yaitu kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan konvensional adalah kepemimpinan yang lazim diterapkan dalam berbagai lembaga formal dan sebagaimana dikemukakan dalam literatur-literatur ilmiah selama ini. Kepemimpinan spiritual ini dipandang mampu menyempurnakan model-model kepemimpinan sebelumnya dengan cara mendasarkan visi, misi dan perilaku kepemimpinannya pada nilai-nilai Tuhan (Tobroni, 2005).

Selain kepemimpinan spiritual, salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Supardi dan Anwar (2004), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Artinya bahwa setiap karyawan ketika bekerja pastilah memiliki motivasi, apabila motivasinya kuat maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika motivasinya lemah maka tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah pemimpin harus bisa meningkatkan motivasi dalam diri karyawan agar menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi. Itulah pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan merasa termotivasi atau tidak di masa pandemi ini.

Salah satu UMKM yang ada di Muara Bungo adalah UMKM Sale Pisang yang terletak di Jl. Tanah Tumbuh KM. 4 Dusun Purwobakti Kec. Bathin III Kab. Bungo. UMKM Sale Pisang merupakan sebuah Home Industri yang bersifat tradisional yang memiliki berbagai macam anekaragam keripik dalam bisnis tersebut, seperti Sale Pisang pada umumnya. Dalam UMKM Sale Pisang ini, terbagi 15 UMKM dari masing-masing

pelaku bisnis yang mengendalikan bisnis Sale Pisang di dalamnya. Bahkan mereka tidak kalah dalam melakukan persaingan untuk menjual produk tersebut walaupun berada dalam 1 Home Industri yang sama. Melalui perkembangan bisnis tersebut hingga memasuki masa pandemi *Covid-19*, UMKM Sale Pisang mengalami perubahan melalui menurunnya produksi mereka di masa pandemi ini, kecuali 2 UMKM yang tetap bertahan.

Hal ini diduga disebabkan oleh kinerja dalam UMKM tersebut tidak teratur, kurangnya materi & spiritual, serta kurangnya motivasi dalam diri. Karena hal itulah kinerja, kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja memiliki peran khusus terhadap UMKM Sale Pisang yang bertujuan meningkatkan kinerja untuk menghasilkan SDM yang berkinerja tinggi dan kinerja yang optimal, serta meningkatkan produktivitas dalam bisnis di masa pandemi ini.

Melihat tujuan UMKM Sale Pisang Desa Purwobakti yang berpatokan pada peningkatan produktivitas dalam bisnis, maka perlu adanya penilaian kinerja pada UMKM Sale Pisang tersebut, karena suatu kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila terpenuhinya keinginan karyawan, kontribusi pelaku bisnis dalam memberikan spiritual dan materi pada karyawan, serta meningkatnya motivasi dalam diri melalui penilaian kinerja di masa pandemi ini. Karena penyebab pandemi inilah yang telah menjadikan alasan beberapa perusahaan maupun UMKM harus melakukan penerapan spiritual dan pemberian motivasi terhadap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja di masa pandemi ini.

Hal itulah mengapa kinerja berperan penting terhadap UMKM dalam menghadapi *Covid-19* serta mencegah menurunnya kinerja karyawan di masa pandemi ini. Seperti halnya UMKM Sale Pisang Desa Purwobakti Muara Bungo, yang awalnya meningkat, namun menurun pada masa *Covid-19*, hal ini terbukti melalui hasil survey yang dihasilkan peneliti.

Berdasarkan tabel survei mengenai kinerja karyawan yang ada pada UMKM Sale Pisang di Desa Purwobakti Muara Bungo. Dengan melakukan penyebaran kepada 15 orang karyawan, hasilnya sebesar 35 orang karyawan menjawab tidak setuju atau sebesar 43,7% atas pernyataan yang dikemukakan oleh penulis, sedangkan 33 orang menjawab setuju atau sebesar 41,2%.

Berdasarkan tabel survei mengenai kepemimpinan spiritual yang diterapkan pada UMKM Sale Pisang di Desa Purwobakti Muara Bungo. Dengan melakukan penyebaran kepada 15 orang karyawan, hasilnya sebesar 25 orang karyawan atau sebesar 41,6% menjawab tidak setuju atas pernyataan yang dikemukakan oleh penulis, sedangkan 24 orang atau sebesar 40% yang menjawab setuju, hanya selisih 1 orang saja perbedaan jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual melalui dimensi-dimensi yang ada belum banyak karyawan yang merasakan adanya kepemimpinan spiritual ini di tempat kerja.

Berdasarkan survei mengenai motivasi kerja yang ada pada UMKM Sale Pisang di Desa Purwobakti Muara Bungo. Dengan melakukan penyebaran kepada 15 orang karyawan, hasilnya sebesar 45 orang karyawan atau sebesar 45% menjawab tidak setuju atas pernyataan yang dikemukakan oleh penulis, sedangkan 42 orang atau sebesar 42% menjawab setuju, hanya selisih 1,6% saja perbedaan jawaban responden. Artinya bahwa motivasi yang ada pada diri karyawan itu ada yang kuat dan ada yang motivasinya lemah, menunjukkan fenomena tersebut tidak selaras.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja karyawan

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan Tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Gomes, 2003). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan masing-masing karyawan. Jadi karyawan akan dikatakan memiliki kinerja yang bagus ketika ia berhasil mencapai standar atau melebihi standar yang ditetapkan.

Ada berbagai macam dimensi dalam pengukuran kinerja organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Gomes (2003), yang mengemukakan dimensi kinerja dan juga indikatornya sebagai berikut: 1) Kuantitas kerja: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. 2) Kualitas kerja: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. 3) Pengetahuan tentang pekerjaan: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. 4) Tanggungjawab: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

### Kepemimpinan spiritual

Menurut Fry dkk, (2005) Kepemimpinan spiritual adalah merupakan seni memobilisasi oranglain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi, menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi oranglain.

Menurut Fry, dkk., (2005), terdapat 3 dimensi dan indikator kepemimpinan spiritual, agar seorang pemimpin memiliki sifat ini. Berikut ini dimensi dan indikator kepemimpinan spiritual: 1) *Hope/faith* adalah sebuah keyakinan atau sebuah harapan bertujuan untuk meyakini setiap individu dalam mencapai visi, misi serta tujuan organisasi. 2) *Visi (vision)* bertujuan untuk memotivasi suatu perubahan dalam mencapai tujuan. 3) *Altruistic love* atau cinta altruistik adalah suatu sikap atau perhatian yang diberikan kepada diri sendiri maupun orang lain.

### Motivasi kerja

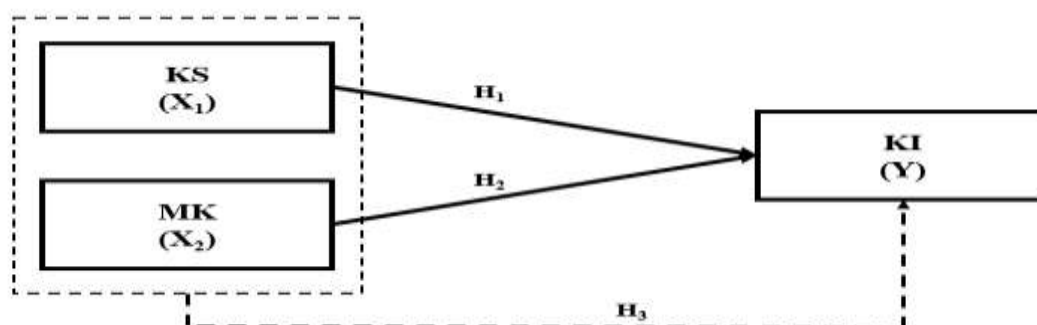
Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seorang karyawan (Noor dan Gofur, 2009). Robbins (2007), motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Menurut Noor dan Gofur (2009), motivasi kerja memiliki 5 indikator yang dijadikan tolok ukur untuk mengukur motivasi kerja, yaitu: 1) *Satisfaction*: keinginan untuk memenuhi kepuasan diri. 2) *Commitmen/Guarantee*: keinginan untuk mendapatkan jaminan kesehatan, keamanan serta tidak adanya diskriminasi. 3) *Engagement*: keinginan untuk mendapatkan relasi pertemanan yang luas. 4) Berprestasi: keinginan untuk berprestasi agar mendapatkan tambahan gaji dan penilaian yang baik dari atasan. 5) *Improve ability*: keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya.

### Hipotesis

Menurut Ferdinand (2011), hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan penelitian terdahulu adalah:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sale pisang Desa Purwobakti Muara Bungo di masa Pandemi covid-19.
- H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sale pisang Desa Purwobakti Muara Bungo di masa Pandemi covid-19.
- H<sub>3</sub> : Kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sale pisang Desa Purwobakti Muara Bungo di masa Pandemi covid-19.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dimana pengumpulan data diperoleh nantinya berbentuk angka dan setelah diolah hasilnya akan diberi penjelasan, serta penelitian ini menggunakan analisis data primer. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang di lakukan peneliti (Sekaran, 2011).

#### Sumber data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang di lakukan oleh peneliti. Data primer di peroleh dari kuesioner yang di berikan kepada responden yaitu karyawan yang terdaftar pada 15 UMKM-UMKM Sale pisang Desa Purwobakti Muara Bungo.

#### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 karyawan UMKM Sale pisang Desa Purwobakti Muara Bungo. Melalui perhitungan rumus *slovin* maka didapatkan jumlah sebanyak 83 responden maka angka tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 83 responden yang merupakan UMKM Sale pisang Desa Purwobakti Muara Bungo

#### Metode analisis data

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif hanya menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data dan fenomena. Data deskriptif menampilkan karakteristik umum mengenai jawaban responden atas

pertanyaan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner maupun tanggapan responden. Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Pengujian instrument menggunakan uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mengidentifikasi suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Butir pertanyaan di anggap valid bila memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Ghozali, 2005) dan uji reabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reabilitas menunjukkan tingkat keteranan dalam sesuatu. Uji reabilitas, dikatakan *reliable* jika nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2005)

Uji analisis regresi linear berganda dengan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan spiritual

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

a = Nilai Y, apabila X<sub>1</sub>- X<sub>2</sub> = 0

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = bilangan koefisien masing-masing variabel X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>

e = Standar Error

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen, dimana apabila nilai  $t$  terhitung  $>$   $t$  tabel maka hipotesis diterima. Menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05).

Uji simultan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R<sup>2</sup> sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji validitas dan uji reliabilitas

Dari hasil uji SPSS terlihat bahwa nilai  $r$  hitung setiap item masing-masing variabel lebih besar dari nilai  $r$  tabel atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan jumlah ( $n$ ) sebesar 81 hasilnya adalah sebesar 0.181, maka dapat disimpulkan bahwa item setiap pernyataan dinyatakan valid. hasil pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh instrument yang diajukan adalah reliabel untuk variabel kepemimpinan spiritual, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### Uji hipotesis

#### **Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (Uji t) diketahui bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,015 < 0,05$ ). Hasil penelitian mendukung dari Areros dan Sambul (2017), menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin kuat kepemimpinan spiritual diterapkan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kepemimpinan spiritual itu sangat dominan dilakukan oleh atasan maka karyawan pun akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sebaik mungkin.

Selain itu hasil penelitian ini didukung oleh penelitian A Rondonuwu, Areros dan Sambul (2017) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado. Pengaruh positif ini memiliki pengaruh yang searah dan signifikan berarti hal tersebut memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja

#### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari perhitungan secara statistik melalui aplikasi SPSS diketahui hasil regresi secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mendukung Menurut Robbins (2008) salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja adalah motivasi. Hal ini bisa dijelaskan dengan mencermati pandangan Maslow (2010), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu, salah satunya adalah aktualisasi diri sebagai bentuk pengakuan atas prestasi dan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Al-Sakinah dan Irawanto, (2017) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja meningkat didalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini memiliki pengaruh yang searah dan signifikan berarti hal tersebut memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja

#### **Pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji F terlihat bahwa signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Al-Sakinah dan Irawanto, (2017) yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Kinerja akan terlihat baik jika kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja berperan penting didalamnya. Hal itu dikarenakan pentingnya menerapkan nilai-nilai agama serta memiliki sebuah dorongan dalam diri seseorang. Kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja merupakan suatu wujud yang saling berpengaruh.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sendjaja (2007), menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap motivasi. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) serta Dewi dkk (2018) dimana

mendapatkan hasil terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja pun berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual juga.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gambaran keseluruhan total skor kepemimpinan spiritual yang termasuk dalam kategori tinggi. Gambaran variabel motivasi kerja memperlihatkan bahwa keseluruhan total skor termasuk dalam kategori termotivasi. Gambaran kinerja karyawan memperlihatkan total skor termasuk dalam kategori tinggi
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian terlihat untuk gambaran kepemimpinan spiritual yang terlemah pada pernyataan pimpinan saya selalu mengarahkan dengan amanah dari hasil ini diharapkan untuk perusahaan lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya seperti meningkatkan tanggung jawab dari pemimpin dan mengajarkan kejujuran kepada karyawannya dengan begitu akan meningkatkan kinerja. Sedangkan yang tertinggi pada pernyataan pemimpin saya memberikan harapan imbalan yang berupa materi maupun spiritual diharapkan untuk perusahaan mempertahankan akan memberikan insentif dengan begitu karyawan menjadi semangat kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian terlihat untuk gambaran motivasi kerja yang rendah pada pernyataan saya termotivasi bekerja untuk mendapatkan meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja diharapkan untuk perusahaan selalu membuat pelatihan kerja untuk karyawan agar mereka bisa meningkatkan kemampuannya. Sedangkan yang tertinggi Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya diharapkan perusahaan meningkatkan gaji atau insentif mereka agar merasa bisa memenuhi kebutuhannya dan nantinya akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian terlihat bahwa kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diharapkan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan spiritualnya dan motivasi kerjanya seperti memberikan insentif lebih bila kerja karyawan bagus dengan begitu kinerja karyawan nantinya akan meningkat juga

Hasil penelitian ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya penelitian menggunakan responden yang lebih banyak agar mewakili seluruh populasi dari penelitian dengan begitu akan memberikan hasil yang lebih baik lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112..

- Irawan, Y. Daftar Pustaka. Algifari Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Barst, R., & McGoon, M. (2003). Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badesch, D., Barst, R., Delcroix, M., McLaughlin., Olschewski, H., Sitbon, O V. and Vizza, C. 2004. Prostanoid therapy for pulmonary arterial hypertension. *Journal of the American College of Cardiology*; 43 (12): 56. *Cardiology*, 41(12), 2119-2125.
- Buhler, Patricia. (2004). *Alpa Teach Yourself. Management Skills Dalam 24jam*. Terjemah Jakarta: Prenada Media.
- Dahmiri, D., & Suzana, V. (2016). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun (Studi Pada Mahasiswa Universitas Jambi). *Jurnal Manaejemen Terapan dan Keuangan*, 5(3).
- Daft, R. L. (2006). *Manajemen, Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dole, Carol And Schroeder, Richard G. (2001). *The Impact Of Varios Faktors On The Personality, Job Satisfaction And Turn Over Intentions Of Profesional Accountants*. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No. 4
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(2), 14-18.
- Fry, L. W., Vitucci, S & Cedillo, M. (2005). *Spiritual Leadership And Army Transformation: Theory, Measurement, And Establishing A Baseline*. *Leadership Quarterly*. 16 (5): 835–862
- Gabris, G. T., & Ihrke, D. M. (2000). Improving employee acceptance toward performance appraisal and merit pay systems: The role of leadership credibility. *Review of Public Personnel Administration*, 20(1), 41-53.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429-450.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Grote, R. C. (2002). *The performance appraisal question and answer book: A survival guide for managers*. AMACOM/American Management Association. Gunawan, Sulistia Gan. Setiabudy, Rianto. Nafrialdi.
- Elysabeth. (2007). *Farmakologi Dan Terapi*. Edisi 5. Jakarta: FKUI.
- Setyani, E. (2015). *Pengaruh marketing mix terhadap keputusan pembelian konsumen di toko alat tulis Hadi Sutrisno Putra 2 Limpung* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Hani, H. (2010). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia. Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta*.
- Hariwijaya, M., & Triton, P. B. (2007). *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal & Skripsi*.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2008). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas..*
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara..
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Maslow, Abraham H. (2010). *Motivation And Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation and personality*. Prabhat Prakashan.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307-327..
- Noor, F., & Ahmad, G. (2009). *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: Grasindo. Priansa, Donni Juni.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan ke-3. Alfabeta CV: Bandung
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1), 1-17.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya..
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo, 56..
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. *Annals of Tourism Research*..
- Sendjaya, S. (2007). Conceptualizing and measuring spiritual leadership in organizations. *International Journal of Business and Information*, 2(1), 104-126.
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2017). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(1).
- Subiyakto, H. (1995). *Statistika (inferen) untuk bisnis*.
- Sudarmanto, K. (2009). *Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 9(1), 167-178.
- Suryabrata, Sumadi. (2000). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Tkaczynski, A., & Arli, D. (2018). Religious tourism and spiritual leadership development: Christian leadership conferences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 75-84.
- FATAH, A. (2013). *Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Yang Bermutu Di Mts Surya Buana Kota Malang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Tobroni. (2010). *The*

*Spiritual Leadership. Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*. Edisi: 2. UMM: Press.

Tohardi, A. (2002). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. *Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung*.

Umar, H. (2013). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis..

Usman, H. (2011). Manajemen teori, praktik dan riset pendidikan. penerbit Bumi aksara. edisi 3.,

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.

Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19..