

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI PAWITA PRATAMA

Ronald Tanuwijaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: ronald.tanuwijaya28@gmail.com

Abstrak — Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh signifikan dan positif secara parsial dan secara simultan *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil riset dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Selain itu *spiritual leadership* dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Hasil dalam riset ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci— kepuasan kerja, *spiritual leadership*, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia secara kontinu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk berupaya mengelola karyawan secara efektif, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Gomes, 2006, p.3).

Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Fry, (2005). menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual.

Hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan kinerja, menurut Duchon dan Plowman (2005) dapat digambarkan sebagai model spritualitas ditempat kerja, dikembangkan berdasarkan konsep awal kepemimpinan spritual oleh Fry *et al.* Hasil penelitian di *United Stated* oleh Fry *et al* (2011) menunjukkan bahwa pengembangan spritualitas di tempat kerja oleh pihak manajemen memiliki

efek positif terhadap luaran (*output*) organisasi maupun individu seperti halnya kinerja.

Salah satu perusahaan yang memberikan nilai-nilai spritualitas guna mencapai kinerja yang lebih baik adalah PT Sari Pawita Pratama, perusahaan ini mempekerjakan karyawannya untuk tiga bidang pekerjaan yakni Fitness Center, kolam renang dan billiard di Gresik. Hasil survey awal yang dilakukan kepada salah satu karyawan menunjukkan bahwa pimpinan selalu menerapkan nilai-nilai spritualitas kepada karyawan. Dengan adanya pimpinan yang menerapkan nilai spritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kinerja. Hal ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2009), yang membuktikan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain *spiritual leadership*, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikatakan Robbins dan Coulter (2010) bahwa karyawan yang puas akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian Soegihartono (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka tujuan peneliti dalam penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh signifikan dan positif secara parsial dan secara simultan *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama.

Spiritual Leadership

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival (Lilik dan Agung dalam Thayib *et al.*, 2013).

Fry dalam dalam Thayib *et al.*, (2013) menjelaskan bahwa terdapat tiga ciri kepemimpinan spiritual yaitu:

1. *Vision*, merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk menggapai masa depan.
2. *Altruistic Love*, merupakan suatu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama.
3. *Hope/Faith*, merupakan kepastian dari suatu yang diharapkan, sanksi dari suatu yang tak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas suatu yang diinginkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2008).

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa hal (Nasution dan Rodhiah, 2008) seperti:

1. *The Work It Self*
Faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, misalnya otonomi kerja/keterbatasan dalam mengerjakan berbagai keterampilan tugas dan kesempatan untuk mengemban suatu tanggung jawab.
2. *Pay*
Merupakan suatu sumber penting dari kepuasan kerja dimana pembayaran finansial yang diterima seseorang, dirasakan adil oleh karyawan.
3. *Growth and Upward Mobility*
Pertumbuhan dan penigkatan jabatan lebih tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja banyak orang tapi tidak semuanya.
4. *Supervision*
Kemampuan supervisi dalam memberikan umpan balik atas kinerja karyawan dengan memberikan bantuan teknis serta mendorong perilaku kerja karyawan.
5. *Co-Workes*
Merupakan kerja sama dan dukungan dari rekan kerja.
6. *Attitude Toward Work*
Beberapa orang menilai pekerjaan menyenangkan dan menarik, beberapa orang puas dengan pekerjaan yang berbeda-beda sementara yang lain tidak puas dengan situasi pekerjaan yang beragam.

Kinerja

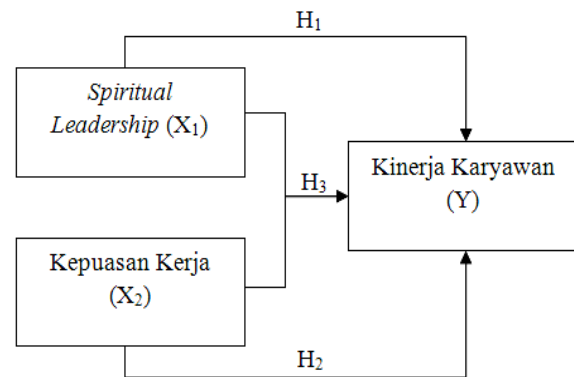
Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005). Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2008) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah mengacu pada teori Mangkunegara (2005, p.18), yaitu sebagai berikut:

1. Mutu pekerjaan
Mutu pekerjaan merupakan tingkat hasil kualitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan.
2. Kejujuran karyawan
Kejujuran karyawan merupakan ketulusan seorang karyawan dan kemampuan karyawan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
3. Inisiatif
Inisiatif merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuannya tanpa menunggu perintah terlebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki hasil pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal.

4. Kehadiran
Kehadiran ini merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sesuai waktu jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
5. Sikap
Sikap merupakan segala sesuatu yang dilakukan karyawan baik dalam bekerja maupun berhubungan dengan orang lain di lingkungan kerja.
6. Kerjasama
Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal.
7. Kehandalan
Kehandalan merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat dipercaya oleh orang lain dalam lingkungan kerja.
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan wawasan yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki dan ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.
9. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan kesediaan dan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan semaksimal mungkin serta tepat waktu.
10. Pemanfaatan Waktu Kerja
Pemanfaatan waktu kerja merupakan inisiatif karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan baik agar mencapai hasil yang maksimal.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama.
- H₂ : Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama.
- H₃ : Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sari Pawita Pratama yang berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010), sehingga dalam penelitian ini jumlah anggota sampel adalah sebanyak 80 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari jawaban kuesioner, yang diberikan kepada karyawan PT Sari Pawita Pratama atau responden dalam penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada resnden untuk dijawab (Sugiyono, 2008).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Spiritual leadership* (X₁)
2. Kepuasan kerja (X₂)
3. Kinerja Karyawan (Y)

Data yang diperoleh dari responden melalui hasil jawaban kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- A : Konstanta
- β₁, β₂ : Koefisien regresi
- X₁ : *Spiritual Leadership*
- X₂ : Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

1. Penelitian ini menggunakan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan *Spiritual leadership* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah apabila F sig < dari 0,05 maka secara simultan *Spiritual leadership* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.
2. Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial *Spiritual leadership* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah apabila t sig < dari 0,05 maka secara parsial *Spiritual leadership* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT. Sari Pawita Pratama

PT. Sari Pawita Pratama merupakan salah satu perusahaan yang memiliki bisnis di bidang jasa berupa penyediaan sarana fitness centre, kolam renang, dan billiard. PT. Sari Pawita Pratama didirikan pada tanggal 28 bulan Februari tahun 1988

Hasil Uji

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{hitung}	sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0.709	0.000	Valid
	X _{1,2}	0.718	0.000	Valid
	X _{1,3}	0.839	0.000	Valid
	X _{1,4}	0.669	0.000	Valid
	X _{1,5}	0.797	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0.566	0.000	Valid
	X _{2,2}	0.768	0.000	Valid
	X _{2,3}	0.796	0.000	Valid
	X _{2,4}	0.587	0.000	Valid
	X _{2,5}	0.689	0.000	Valid
	X _{2,6}	0.785	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.698	0.000	Valid
	Y ₂	0.727	0.000	Valid
	Y ₃	0.834	0.000	Valid
	Y ₄	0.695	0.000	Valid
	Y ₅	0.777	0.000	Valid
	Y ₆	0.784	0.000	Valid
	Y ₇	0.609	0.000	Valid
	Y ₈	0.444	0.000	Valid
	Y ₉	0.621	0.000	Valid
	Y ₁₀	0.481	0.000	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam seluruh variabel, mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05, maka hal ini berarti bahwa semua pernyataan di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
<i>Spiritual Leadership</i> (X ₁)	0.799	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.781	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.852	0,6	Reliabel

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel Setuju variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian asumsi klasik dengan alat bantu program SPSS13.0, ialah sebagai berikut :

1. Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dengan kriteria jika nilai probabilitas > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21910997
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.041
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.479
Asymp. Sig. (2-tailed)		.976

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0.976 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan asumsi regresi terpenuhi.

2. Multikoleniaritas

Multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor (VIF)*, dengan kriteria jika nilai toleransi tiap variabel di atas 0,1 atau nilai VIF) dibawah 10, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Spiritual Leadership (X₁)</i>	0.579	1.726	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (<i>X₂</i>)	0.579	1.726	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi dari masing-masing variabel diatas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga asumsi regresi terpenuhi.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *glejser*. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* ialah :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Anova	t _{hitung}	t _{Sig.}
<i>Spiritual Leadership (X₁)</i>	-2.044	0.044
Kepuasan Kerja (<i>X₂</i>)	1.287	0.202

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai sig untuk masing-masing variabel $> 0,05$ sehingga dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika tidak ditemukan adanya heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Untuk melihat gejala autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Uji *Durbin-Watson* yang mana hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.566 ^a

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (*X₂*), *Spiritual leadership (X₁)*
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (*Y*)

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* dari penelitian ini adalah 1.566, Model regresi dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai *Durbin-Watson* berkisar 1,55 sampai 2,46 (Wijaya, 2010, p.55), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dan model regresi tersebut dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Konstanta	0.357	1.756	0.083
<i>Spiritual Leadership (X₁)</i>	0.469	7.341	0.000
Kepuasan Kerja (<i>X₂</i>)	0.557	7.368	0.000

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 0.357 + 0.469 X_1 + 0.557 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan bahwa nilai konstanta (α) akan bernilai sama dengan nilai kinerja karyawan (*Y*) sebesar 0.357 jika *Spiritual Leadership (X₁)*, dan Kepuasan Kerja (*X₂*) bernilai konstan atau sama dengan nol.

Nilai koefisien *Spiritual Leadership (β₁)* sebesar 0.469 menunjukkan bahwa jika variabel *Spiritual Leadership (X₁)* naik satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.649 dan diasumsikan untuk variabel Kepuasan Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.

Demikian halnya dengan nilai koefisien Kepuasan Kerja (β_2) sebesar 0.557 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (*X₂*) naik satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.557 dan diasumsikan untuk variabel *Spiritual Leadership* konstan atau bernilai sama dengan nol

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan variabel *Spiritual Leadership (X₁)* dan Kepuasan Kerja (*X₂*) terhadap Kinerja Karyawan (*Y*), dimana hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun langkah dalam uji ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Tidak ada pengaruh antara variabel *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Ada pengaruh antara variabel *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

2. Ketentuan:
 - a. Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 - b. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.164	2	7.582	153.931	0.000
Residual	3.793	77	0.049		
Total	18.957	79			

Berdasarkan hasil dalam tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu, dalam penelitian ini juga menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel *Spiritual Leadership* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Adapun perumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah:

- a. $H_0: \beta_i = 0$: Artinya, variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
- b. $H_1: \beta_i \neq 0$: Artinya, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi variabel bebas pada uji t sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun hasil uji t ialah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model Anova	t _{hitung}	t Sig.
<i>Spiritual leadership</i> (X_1)	7.341	0.000
Kepuasan Kerja (X_2)	7.368	0.000

1. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 9 di atas besarnya nilai signifikansi variabel bebas Konsumsi *Spiritual Leadership* pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Konsumsi *Spiritual Leadership* (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 di atas besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kepuasan Kerja pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Pawita Pratama, hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 7.341 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.9913 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Spiritual Leadership* (X_1) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan di PT. Sari Pawita Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Spiritual Leadership* karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thayib, Christiananta, & Eliyana (2013) yang membuktikan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh prestasi kerja. Dan hasil studi Sutanto (2009) membuktikan bahwa *Spiritual centered leadership* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa *spiritual leadership* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja baik, semakin baik *spiritual leadership* dalam suatu organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Pawita Pratama, hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 3.034 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.9905 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Pawita Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thayib, Christiananta, & Eliyana (2013) yang membuktikan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh prestasi kerja. Selain *spiritual leadership*, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikatakan Robbins dan Coulter (2010:36) bahwa karyawan yang puas akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian Soegihartono (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari:

1. *Spiritual leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama.

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama.
3. *Spiritual leadership* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama.

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar PT Sari Pawita Pratama khususnya untuk pimpinan agar dapat menerapkan kepemimpinan spiritual seperti memberikan apresiasi atau penghargaan kepada setiap hasil prestasi kerja karyawan melalui pemberian reward dan pujian.
2. Diharapkan agar PT Sari Pawita Pratama dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti pimpinan yang menjalin hubungan baik dengan seluruh karyawan, memberikan suasana yang menyenangkan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi.
3. Diharapkan agar perusahaan dapat memberikan dukungan dan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara karyawan agar terbiasa memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
4. Bagi penelitian selanjutnya agar penelitian dapat lebih beragam maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan ataupun memasukan variabel bebas lain yang telah ada sebelumnya yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan

- Robbins, S. P. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- _____, dan Coulter, M. 2010. *Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Soegihartono. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen", *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 3, No 1, hal. 123-140.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, H. 2009. "Mendongkrak Etos Kerja Melalui Spiritual Centered Leadership Dan Intellegence", *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*, ISSN 1829 – 9857, Vol. 5, No. 3, pp. 269-284, Juni 2009.
- Thayib., Christiananta, B., Sulasmi., S., dan Eliyana, A. 2013. "Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Social Worker", *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, Vol. 03, No. 01, Hal. 1-16.
- Wijaya. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta : Erlangga

DAFTAR PUSTAKA

- Duchon, D., dan Plowman, A. T. 2005. "Nurturing the Spirit at Work : Impact on Work Unit Performance", *The Leadership Quarterly*, Vol 16, pp. 807-833.
- Fry, L.W. 2005. "Toward A Theory Of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership. In Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L., (Eds)", *Positive psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (p47-84). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- _____, S.T. Hannah., M. Noel., F.O. Walumbwa. 2011. Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, Vol.22, pp.259–270
- Gomes, F. C. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lilik, A., dan Agung, M. 2009. *Spiritual Leadership*. Jakarta: Gagasan Bisnis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, H., dan Rodhiah. 2008. "Analisis Hubungan antara Lingkungan dengan Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE Universitas Tarumanegara Jakarta", *Jurnal Manajemen*, 01, 59-69.