

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analysis of the Effect of Spiritual Leadership and Work Motivation on Employee Performance

Oleh:
Agus Sugiyardi
Universitas Madura
Agus.sugiyardi@unira.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dan penelitian ini menggunakan SPSS untuk mengolah data sampel 100 pegawai Bank Rakyat Indonesia di Madura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of spiritual leadership and work motivation on employee performance. This study is an explanatory research and this study uses SPSS to process data samples of 100 employees of Bank Rakyat Indonesia in Madura. The results showed that spiritual leadership had a positive and significant effect on work motivation, spiritual leadership had a positive and significant effect on employee performance and work motivation had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Spiritual Leadership, Work Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari karyawan yang ada di dalamnya, oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik akan mempengaruhi karyawannya untuk bertindak dan berperilaku baik seperti kepemimpinan spiritual. Model kepemimpinan spiritual didukung karena banyak pakar manajemen dan kepemimpinan modern yang menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual

untuk mengiringi aktivitas bisnis, antara lain kejujuran, semangat atau optimisme, kebijaksanaan, dan keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak (Muslich, 2014). Kepemimpinan spiritual dalam sebuah organisasi memiliki peran penting. Keberhasilan pencapaian tujuan didasarkan pada kualitas kepemimpinan (Yukl, 2010). Kepemimpinan spiritual sebenarnya mampu menjalankan dan mengarahkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi pengikut dengan menggunakan proses komunikasi untuk tujuan tertentu (Gibson et al., 1992). Kepemimpinan spiritual memiliki banyak pengikut atas dasar panggilan spiritual dalam mencapai suatu tujuan (Fry, 2008). Setiap organisasi bermimpi memiliki karyawan yang baik. Kinerja pegawai merupakan pencapaian berdasarkan kriteria yang telah dibakukan (Robbins, 2003). Selain itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja berkualitas yang melekat pada tugas dan tanggung jawabnya (Prabu, 2007). Kinerja koheren dengan tujuan strategis lembaga.

Penerapan konsep budaya organisasi di Bank tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya (Hartnell, et al., 2011). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pimpinan Bank selalu dituntut untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan berbasis spiritualitas, tidak hanya tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, kasih sayang, dapat dipercaya, mampu berkomunikasi yang membentuk moral dan moral diri sendiri

dan orang lain (Chin Yi dan Chin Fang, 2012). Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mengutamakan moralitas, kepekaan, keseimbangan mental, kekayaan batin dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain (Danaiee, et al., 2011). Kepemimpinan spiritual berbasis agama mulai dikembangkan (Wibberding, 2013).

2. TINJAUAN TEORITIS

Teori Pertukaran Sosial

Pertukaran sosial adalah suatu tindakan sukarela yang dilakukan oleh satu pihak kepada pihak lain dengan asumsi bahwa tindakan tersebut akan dibalas dengan barang (Blau, 1964). Arie dkk. (2002) berpendapat bahwa pertukaran sosial didasarkan pada pertukaran jangka panjang yang diadakan untuk membalas dan didasarkan pada kewajiban untuk membalas. Pakar pertukaran sosial menyarankan bahwa dalam hubungan timbal balik, karyawan berlaku untuk menegakkan hubungan yang seimbang dengan organisasi. Sederhananya, teori pertukaran sosial menyatakan bahwa tindakan seseorang didasarkan pada reaksi orang lain, meskipun upaya yang signifikan diperlukan untuk mencapai hasil yang bermanfaat. Dalam konteks organisasi, hubungan pertukaran menjadi bermanfaat ketika sebuah organisasi secara

efektif mengelola sumber daya manusianya, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menumbuhkan persepsi keadilan dan kesetaraan (Eisenberger et al., 1990). Oleh karena itu, jika karyawan merasa terdorong secara moral atau etis untuk membalas, organisasi bertindak sebagai pemberi kerja yang bertanggung jawab (Cheung et al., 2018). Sebagai gambaran, majikan yang bertanggung jawab bertindak untuk membuat mereka percaya bahwa mereka dihargai, sehingga mendorong mereka untuk membalas melalui sikap dan perilaku positif (Cheung et al., 2018;). Berdasarkan argumen tersebut, diharapkan persepsi positif tentang Kompetensi dan kepemimpinan spiritual meningkatkan motivasi kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka..

Kepemimpinan Spiritual

Gibson et al., (1992) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Dalam pengertian ini, seorang pemimpin memiliki kekuasaan atau pengaruh. Seorang pemimpin harus memimpin, membimbing, berkomitmen, mengarahkan, dan mendahului. Seorang pemimpin mengambil posisi maju untuk tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

(Danim, 2012). Fry (2008), mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah nilai, sikap, dan perilaku untuk memotivasi orang agar memiliki perasaan bertahan hidup untuk terlibat di dalamnya. Kepemimpinan melibatkan pemberian pengaruh dalam mengarahkan bawahan (Mulyati, (2015) Tiga pendekatan utama teori kepemimpinan (James, 2014) adalah: (1) Pendekatan sifat Chemers (2014), menyatakan bahwa pemimpin memiliki sifat-sifat tertentu, termasuk: tinggi kecerdasan, integritas, kepercayaan diri, keterampilan komunikasi, kemampuan beradaptasi, kreativitas, fleksibilitas, kemampuan memantau, popularitas, ketekunan, status sosial dan ekonomi, (2) Perilaku pendekatan, yaitu melihat pola perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan. 2012), mengembangkan teori yang diterjemahkan ke dalam empat tingkat model efektivitas kepemimpinan, yaitu: (a) Berwibawa Eksploitatif, (b) Berwibawa Baik, (c) Konsultatif, dan (d) Partisipatif, dan (3) Pendekatan Spiritual, bahwa Perkembangan Spiritualitas di tempat kerja tidak dapat diharapkan berkembang tanpa dukungan kepemimpinan (Chin Yi dan Chin Fang, 2012) Menurut Seshadri, et al., (2014) konsep kepemimpinan spiritual dijabarkan dengan menjelaskan teori terkait, mengacu

pada tiga jurnal penelitian untuk menggambarkan teori tersebut, yaitu: (1) Spiritual Leadership Theory (Fry dan Cohen, 2008) yang mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai kombinasi nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan secara intrinsik untuk saling memotivasi sehingga bahwa mereka memiliki rasa ketahanan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan, (2) Pengukuran dalam Kepemimpinan Spiritual. (Sendjaya, 2007), mengembangkan pengukuran dimensi dalam konsep kepemimpinan spiritual dan menetapkan empat atribut utama, yaitu: religiusitas, keterkaitan, rasa misi, dan keutuhan, (3) Kinerja Organisasi Bisnis. (Fry dan Matherly, 2005), melakukan penelitian eksplorasi untuk menguji model kausal dari Teori Kepemimpinan Spiritual dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. Tiga dimensi kepemimpinan spiritual (visi, cinta altruistik, harapan/iman), dua dimensi kelangsungan hidup/kesejahteraan spiritual (makna/panggilan dan keanggotaan) dan komitmen organisasi. Penelitian Javanmard (2012) menemukan bahwa indikator spiritualitas di tempat kerja yaitu sense of community tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja; sedangkan dua indikator lainnya yaitu kehidupan batin dan pekerjaan yang bermakna mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian

Frisdiantara dan Sahertian (2012) menemukan bahwa dimensi spiritual kepemimpinan relevan dengan teori-teori tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan sehingga dapat dikembangkan dan diterapkan dalam organisasi.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan faktor pendorong untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi memiliki dua komponen, komponen internal dan eksternal. Komponen internal meliputi perubahan pribadi, seperti ketidakpuasan atau ketegangan psikologis, sedangkan komponen eksternal meliputi. Komponen eksternal melibatkan sesuatu yang dibutuhkan, seperti cita-cita dalam hidup. Singkatnya, komponen internal adalah kebutuhan yang dibutuhkan, tetapi komponen eksternal adalah tujuan yang diinginkan, jadi motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan pribadi untuk mendapatkan tujuan yang berupa sikap dan tujuan (Gibson et al., 1992). Robbins (2003), menggambarkan motivasi kerja yang tercermin dari keadaan yang memotivasi, perilaku dan tujuan yang memotivasi. Manikandan dan Rajamohan (2014), motivasi digambarkan sebagai kekuatan

dalam diri individu yang mendorong mereka untuk bertindak. Kekuatan pendorong dihasilkan oleh keadaan yang muncul sebagai akibat dari kebutuhan yang tidak terpenuhi. Keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan seseorang akan melahirkan motivasi. Plotnik (2014), motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri individu yang merangsang untuk melakukan sesuatu karena adanya motif atau kebutuhan. Robbins (2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian organisasi dan pemuasan beberapa kebutuhan pribadi. Dalam upaya memahami dan menilai perilaku manusia, beberapa teori motivasi telah dikembangkan oleh sejumlah ahli. Teori tersebut memiliki perbedaan dan persamaan. Teori Maslow (Hierarchy of Needs) mengatakan bahwa pada setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan nyaman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Alderfer menyarankan metode ERG yang mendukung pendapat Maslow. Teori hierarki kebutuhan Alderfer hanya

mencakup tiga tingkatan: (1) Kebutuhan eksistensi (E) meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan keselamatan Maslow, (2) Kebutuhan terkait (R) menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan hubungan sosial serta kebutuhan sosial dan kebutuhan harga diri Maslow, (3) Kebutuhan pertumbuhan (G), merupakan keinginan intrinsik dalam diri individu untuk maju atau meningkatkan kemampuannya. Penelitian Pramudya (2010) dengan menggunakan analisis regresi berganda hasilnya menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan

Prestasi kerja adalah hasil kerja. Hal ini juga dapat menentukan proses komunikasi yang berkelanjutan antara pengusaha dan karyawan (Wibowo, 2007). kinerja dapat diukur dengan norma kualitatif dan kuantitatif berdasarkan uraian tugas (Prabu, 2007). Armstrong dan Baron (1998) dan Sudarmanto (2009) mengembangkan karya berdasarkan refleksi pemahaman dan bakat kerja. Kinerja pegawai melalui cerminan pemahaman dan pengerjaan, ketepatan kerja, target efisiensi kerja, ketekunan kerja, dan kedisiplinan. Evaluasi perlu

dilakukan untuk mengetahui siapa saja yang berpotensi mengembangkan pegawai. Hal ini memiliki hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kinerja organisasi. Semakin baik kinerja, semakin baik kinerja organisasi. (Respati dan Amin, 2014).

Kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja

Teori Maslow menyatakan bahwa pada setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman dan nyaman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Proses pemenuhan kebutuhan tersebut tentunya akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang muncul dari dalam diri pribadi, yang dalam penelitian ini diwakili oleh kompetensi, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang muncul dari lingkungan, yang dalam penelitian ini diwakili oleh budaya akademik dan kepemimpinan spiritual. Beberapa penelitian dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi. Hasil penelitian Sendjaya (2007) menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap motivasi. Senada

dengan itu, Widyarini (2011), menekankan bahwa diperlukan pendekatan multilevel untuk menerapkan praktik kepemimpinan spiritual dalam pengembangan model kinerja. Berdasarkan analisis dan temuan di atas, hipotesis berikut dapat diajukan::

H1: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2012), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kemampuan seringkali diukur dengan seberapa besar kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Sedangkan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya akademik dan kepemimpinan spiritual. Beberapa penelitian dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi. (Pramudya, 2010; Javanmard, 2012). Hasil penelitian juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula penelitian Javanmard (2012) yang memberikan hasil bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin besar

kompetensi seseorang akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan. Hal ini juga berlaku pada budaya organisasi di Bank, dimana semakin tinggi atau baik budaya organisasi suatu lingkungan akan mempengaruhi kinerja individu di lingkungan tersebut. Selain faktor kepemimpinan, dalam penelitian ini kepemimpinan spiritual merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena kepemimpinan spiritual diartikan sebagai kombinasi nilai, sikap dan perilaku yang secara intrinsik diperlukan untuk saling memotivasi sehingga memiliki rasa ketahanan spiritual. melalui panggilan dan keanggotaan. Berdasarkan analisis dan temuan di atas, hipotesis berikut dapat diajukan:

H2: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja dan Pekerjaan Menurut Robbins (2012) salah satu faktor yang menentukan tingkat kinerja adalah motivasi. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat pandangan Maslow (dalam Plotnik, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu, salah satunya adalah aktualisasi diri sebagai bentuk pengakuan atas prestasi dan kinerja. Banyak

penelitian telah dilakukan untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja (Apriani, 2009 dan Pramudya, 2010). Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang khususnya untuk menunjukkan aktualisasi diri, maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Berdasarkan analisis dan temuan di atas, hipotesis berikut dapat diajukan:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama.

Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu. Penelitian ini menggunakan metode survei, dimana sampel dipilih dari populasi yang besar. Populasi penelitian ini meliputi wilayah yang cukup luas yaitu Bank Rakyat Indonesia di Madura, dengan

jumlah sampel 100 karyawan Bank BRI sehingga jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dimana 1 sama dengan “Sangat Tidak Setuju” dan 5 sama dengan “Sangat Setuju”. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Kepemimpinan spiritual (X) terhadap motivasi kerja (Y1).

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan spiritual (X) terhadap motivasi kerja (Y1)

Model	Standartdized Coefficients Beta	t-test	Sig.	Keterangan
X	0.625	82.791	0,000	Signifikan
Std.error	0,001			

Dependent Variabel :Y1

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan tabel 1, Variabel Kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,625 terhadap motivasi kerja. Hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Studi ini mengkonfirmasi hubungan positif yang

signifikan antara Kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja. Kepemimpinan spiritual yang lebih kuat dapat meningkatkan motivasi kerja. Tingkat Kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan

spiritual yang baik di kalangan Karyawan BRI akan meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan spiritual (X) Terhadap kinerja karyawan (Y2).

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan spiritual (X) Terhadap kinerja karyawan (Y2)

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0.578	91.863	0,001	Signifikan
Std.eror	0.002			

Dependent Variabel :Y2

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan tabel 2, Variabel Kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikansi 0,001 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,578 terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini mengkonfirmasi hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Kepemimpinan

spiritual yang lebih kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat Kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan spiritual yang baik di kalangan karyawan BRI akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi kerja (Y1) Terhadap kinerja karyawan (Y2).

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi kerja (Y1) Terhadap kinerja karyawan (Y2)

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
Y1	0.635	86.672	0,002	Signifikan
Std.eror	0.004			

Dependent Variabel :Y2

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan tabel 3, Variabel Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,002 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,635 terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini mengkonfirmasi hubungan positif yang signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang lebih kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat Motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang baik di kalangan karyawan BRI akan meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,625. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kepemimpinan spiritual bagi motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan bahwa

Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,001 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,578. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kepemimpinan spiritual bagi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,002 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,635. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Motivasi kerja bagi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan

bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan spiritual mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, semakin baik Kepemimpinan spiritual maka motivasi kerja akan semakin baik juga, sehingga nantinya karyawan BRI dapat memberikan motivasi kerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,625. Spiritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank BRI. Nilai-nilai kepemimpinan spiritual yang meliputi kejujuran/kepercayaan, kemampuan berkomunikasi dan kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai Bank BRI diharapkan dapat membawa dimensi duniawi ke dimensi spiritual. Kepemimpinan spiritual dianggap sebagai nilai individualistik mengenai hubungan vertikal antara pegawai Bank BRI dengan Sang Pencipta dan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri pegawai Bank BRI.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh Sendjaya (2007), bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan spiritual mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik Kepemimpinan spiritual maka kinerja karyawan akan semakin baik juga, sehingga nantinya karyawan BRI dapat memberikan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,578. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan nilai kepemimpinan spiritual dapat diikuti dengan perubahan kinerja pegawai. Karyawan memiliki anggapan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan perpaduan nilai karakter, sikap dan perilaku yang melekat pada setiap karyawan yang mengatur hubungan vertikal antara individu dosen dengan Sang Pencipta. Dengan asumsi tersebut, nilai-nilai yang terkandung dalam kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas yang diberikan oleh

perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fry and Matherly (2005) dan Javanmard (2012) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik Motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik juga, sehingga nantinya karyawan BRI dapat memberikan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,635. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik motivasi kerja pegawai Bank BRI maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Motivasi kerja ini terutama dipicu oleh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial dan rasa memiliki serta kebutuhan fisiologis. Motivasi yang diungkapkan oleh pegawai Bank BRI melalui semangat atau dorongan yang kuat dalam mencapai tujuan perlu terus ditingkatkan. Karyawan Bank BRI yang termotivasi akan memiliki keikhlasan batin yang kuat dan keinginan untuk melakukan

sesuatu dengan sebaik-baiknya. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Sutomo (2006), Apriani (2009) dan Pramudya (2010) yang mengatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Penelitian ini dapat diperluas ke beberapa arah untuk penelitian lebih lanjut. Ada saran berdasarkan penelitian ini. Pertama, penelitian ini difokuskan pada bidang Bank BRI di Madura. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas hasil dengan menganalisis kota yang berbeda. Kedua, metode analisis penelitian ini adalah analisis cross-sectional dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, peran dari beberapa variabel mungkin berubah dari waktu ke waktu sehingga membuat hasil berubah. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model teoritis menjadi konstruk yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Journal of Management and Performance*, 58(12): 217–226.
- Apriani, F. (2009). Pengaruh Kompetensi,

- Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1):13-17
- Armstrong, M., and Baron. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Kompetindo. Jakarta.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the Twentyfirst Century. *Journal Management Development*. 27(1): 5-11.
- Chemers, M. M. (2014). An Integrative Theory of Leadership: a functional integration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 92: 307-324
- Chin-Yi C. dan Y. Chin-Fang. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1): 107.
- Chung, R. G dan C. L. Lo. (2007). The Development of Teamwork Competence Questionnaire: Using Students Of Business Administration Department As An Example. *International Journal of Technology and Engineering Education*. March Special Issue, p.51-57
- Danaiee, H., S. V Mahdi, dan H. Shekary.(2011). Spiritual capacity and spiritual leadership in the improvent of working conditions of organizations. *Journal on Spirituality*, 9(12): 12-63.
- Danim, S. (2012). *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Alfabeta. Bandung.
- Frisdiantara dan Sahertian. (2012). The Spiritual Leadership Dimension in Relation to Other Value-Based Leadership in Organization. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(15): 284-290.
- Fry, L. (2008). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 1(14): 693-727.
- Fry, L. W dan M. P. Cohen. (2008). Spiritual Leadership As a Paradigm For Organization Transformation And Recovery From Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*, 84: 65–278.
- Fry, L. W dan Matherly, Laura. (2005). Spiritual Leadership and Organizational Performance: an Exploratory Study. In S. Roglberg and C. Reeve (Eds.). *Journal of Applied Psychology*, 89: 293-310.
- Gibson, J.L, and Ivancevich J.M. and Donnelly Jr. (1992). *Organisasi Jilid 1, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan Agus Dhardma. Erlangga. Jakarta.
- Hartnell, C. A.; A. Y. Ou; A. Kinicki. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of The Competing Values Framework's Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4): 677-694.
- Ismail, R. dan Z. A. Syahida. (2010). Impact of Worker's Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector. *Journal Business and Economic Horizons*. 2(2): 25-36.
- James M. (2014). Leadership: Theory and Practice. *Journal of Educational Administration*, 52(1): 139-142.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *India Journal of Science and Technology*, 5(1): 1961-1966
- Manikandan, K and Rajamohan. (2014). Consumer's Need for Uniqueness in Buying Small Cars. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(1): 135-146.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 430-437.
- Mathis, C.R., and Jackson, H.J. (2006).

- Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Diana Angelica (penerjemah). Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Mulyati, Tatik. (2015). PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA AKADEMIK DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLIKASINYA. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(1): 66 – 89
- Plotnik, R. dan H. Kouyoumdian. (2014). Motivating Employees to Act Athically: An Expectancy Theory Approach. *Journal of Business Ethics*. 18(3): 295-304.
- Prabu, A. (2007). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Pramudya, A. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Jogjakarta. *Jurnal Bisnis Ekonomi Indonesia*, 1(1): 1-11.
- Respati, Harianto and Amin, Rofikul. (2014). Research on Continues Mediation: Employee Behavior and TQM Practice as ISO 9000 Strategy to Improve Performance of Manufacturing Company in East Java, Indonesia. *European Journal of Business and Management*. 6(29): 125-136.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)”. *Jurnal Pedagogia* 1(1): 1-6
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall Inc., Eaglewood. Cliff. New Jersey.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior*. 7th Edition. Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- Sendjaya, S. (2007). Conceptualizing and Measuring Spiritual Leadership in Organizations. *International Journal of Business and Information*, 2(1): 104-126
- Seshadri D. V. R, K. Sasidhar, N. Mandar. 2014, Integrative Framework for Spirituality in Leadership. *Journal Indian Institute of Management Udaipur Research Paper Series* 3(2): 1-31.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5): 1471-1490
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Vathanophas, V dan J. Thaingam. (2007). Competence Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Journal Contemporary Management Research*, 3(1): 45-70.
- Wibberding, J. (2013). Spiritual Leadership. <http://james.wibberding.com/documents/Session10>. Accessed on August 1, 2022
- Wibowo, M.P. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widyarini, N. (2011). Perilaku Kewarga-organisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja dan Budaya Organisasi Terbuka. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 3(2): 165-177.
- Wu, Shu-qin. (2010). Performance Assessment Model for University Subject Leaders Based on Competence Theory. *Journal of Leadership of Organizational Studies*, 13(3):15-22.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River,

NJ: Prentice Hall