



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id(email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATU)**

Oleh
Rifky Nur Fadilla*)
aji_sutresno@yahoo.com
Abdul Kodir Djaelani**)
Khoirul ABS***)

Prodi Manajemen – Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Malang
ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the influence of Leadership Style and Spiritual Motivation on the Performance of BKPSDM in Batu City. The type of research used is experimental. The data used are primary and secondary data obtained from questionnaires and interviews. This study amounted to 51 employees who were active employees who were in BKPSDM Batu City. The method used in this research is quantitative descriptive method that is by using analytical tools such as validity, reliability, normality, multicollinearity test, heterocedasticity test, multiple linear analysis test, f test and t test. The results of this study indicate that: (1) the simultaneous influence between the variables of Leadership Style and Spiritual Motivation has an effect on the performance of BKPSDM Kota Batu employees. (2) Leadership Style partially has a significant effect on employee performance and Spiritual Motivation partially has a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Spiritual Motivation and Employee Performance.



PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Karyawan adalah aset terpenting perusahaan atau agensi, karena tanpa keterlibatan mereka, aktivitas perusahaan atau agensi tidak dilakukan. Setiap agensi membutuhkan staf sebagai personel yang melakukan semua kegiatan di agensi. Karyawan mewakili aset terpenting yang memiliki dampak besar pada keberhasilan suatu agensi dan perusahaan. Sumber daya manusia tidak diragukan lagi merupakan salah satu aset terpenting bagi agensi, di mana peran sumber daya manusia memainkan peran penting. Agen tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas tenaga kerja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, keunggulan agensi sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, yang tidak ditentukan oleh sumber daya lainnya. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia suatu lembaga, semakin baik pekerjaan dan tugas-tugas dalam suatu lembaga dapat dilakukan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia. Tentu saja, ini membutuhkan dedikasi dan konsistensi dalam melibatkan tenaga kerja yang lebih besar untuk memperkuat keterampilan staf dalam mengelola organisasi bisnis permanen.

Menurut Hasibuan (2002), pekerja jangka adalah setiap orang yang menyediakan layanan (baik dalam bentuk pikiran dan dalam bentuk energi) dan menerima kompensasi atau kompensasi yang jumlahnya telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Subri (2002), pekerja mewakili setiap penduduk yang mencapai usia kerja (usia 15-64), atau jumlah total penduduk suatu negara yang memproduksi barang dan jasa ketika ada permintaan energi yang mereka hasilkan, dan jika Anda ingin berpartisipasi dalam kegiatan ini. Kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu ketika melakukan tugas dalam kaitannya dengan berbagai opsi, seperti pekerjaan standar, sasaran atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary (1979)* terbitan Amerika Serikat dan Canada, berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person/machine*)

Menurut Tampubolon (2007), perilaku dan strategi adalah hasil dari kombinasi filosofi, kemampuan, karakteristik, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika berusaha untuk mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mempengaruhi untuk memotivasi dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan kesuksesan



organisasi. Dari perspektif rumah, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk berkontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola komprehensif dari tindakan seorang pemimpin yang terlihat dan tidak terlihat oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan filosofi yang konsisten, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan secara langsung menunjukkan kesetiaan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, perilaku, dan strategi adalah hasil dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan oleh para pemimpin ketika mereka mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahan mereka (Rorimpandey, 2013).

Maslow mengakui bahwa pemenuhan diri sebagai tingkat motivasi tertinggi adalah untuk memenuhi empat kebutuhan yang ada di tingkat bawahannya. Orang yang menyadari dirinya lebih didorong oleh metamotivasi. Konsep metamotivasi adalah pendekatan humanistik yang mengakui keberadaan agama. Pengalaman mistik atau pengalaman puncak adalah bagian dari metamorfosis yang memberikan gambaran pengalaman religius. Di negara bagian ini, orang merasakan pengalaman keagamaan yang sangat mendalam. Orang (diri) bebas dari realitas fisik dan terhubung dengan kekuatan transendental. Level ini adalah bagian dari kesempurnaan manusia. Karena itu, Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual.

Di bawah kondisi saat ini, ada tanda-tanda peningkatan spiritualisme, terutama di masyarakat Amerika. Kebanyakan orang Amerika mulai percaya bahwa Tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif (Kahmat, 2000, Mitroff, Ian I, Elizabeth A. Denton, 1999). Ancok dan Suroso (2001) mendefinisikan religiositas sebagai keberagaman, yang berarti bahwa ia mencakup banyak sisi atau dimensi yang terjadi tidak hanya ketika seseorang melakukan perilaku ritual (ibadah), tetapi juga kegiatan lain yang didorong oleh kekuatan gaib. . Sumber dari semangat religius adalah rasa ketergantungan yang absolut, adanya ketakutan akan ancaman dari lingkungan alam sekitar dan kepercayaan manusia atas semua keterbatasan dan kelemahan mereka. Rasa ketergantungan mutlak ini menyebabkan orang mencari kekuatan magis dari lingkungan, yang dapat digunakan sebagai kekuatan pelindung dalam kehidupan mereka dengan kekuatan di luar diri mereka sendiri, yaitu, Tuhan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun (1999). Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. BKPSDM mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. BKPSDM mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pada proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV di bentuklah suatu tim yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan



(BAPERJAKAT) yang terdiri dari BKPSDM, sekretaris daerah (Sekda) dan Walikota. Fungsi dari BAPERJAKAT adalah memutuskan pegawai yang akan naik jabatan atau yang akan mengisi jabatan kosong pada OPD. BAPERJAKAT bukan suatu lembaga atau instansi pemerintahan melainkan suatu tim yang memutuskan kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV dalam bentuk rapat tertutup (Pemerintah, 2000).

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila dia puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi menurut Munandar (2004) adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”. Karyawan di BKPSDM Kota Batu dituntut sangat tinggi untuk tujuan-tujuan tertentu oleh sebab itu seorang karyawan harus mempunyai motivasi agar mereka tidak jenuh dengan pekerjaan mereka setiap hari dan kepala BKPSDM seharusnya memberikan motivasi kepada karyawan-karyawan mereka agar kinerja mereka meningkat. Terkadang seorang karyawan merasa lelah dikarenakan mereka harus bekerja setiap hari.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil judul yaitu **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BKPSDM KOTA BATU”**.
RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual, dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?



4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan?

MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil dari penelitian ini dapat menyediakan alat pembelajaran untuk sains dan memberikan peneliti dan pembaca wawasan tentang informasi manajemen sumber daya manusia
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan BKPSDM Kota Batu untuk membangun dan meningkatkan kinerja didalam BKPSDM.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Bryan Johannes Tampi (2014). Yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (REGIONAL SALES MANADO)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado.

Motivasi Spiritual

Muafi UII (2003). Yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu ketika melakukan tugas dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja standar, tujuan atau sasaran atau kriteria yang ditetapkan sebelumnya dan disepakati (Rivai dan Basri , 2005).



HIPOTESIS

Menurut Arikunto (2010:110) “hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori dan pembahasan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah

- H1 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian adalah proses pengembangan teori dan tujuannya adalah untuk mendapatkan jawaban atas masalah yang sedang diuji. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 13), penelitian kuantitatif adalah analisis yang didasarkan pada pendekatan numerik atau data kualitatif yang diprediksi dan digunakan sebagai metode penelitian. Penggunaan paradigma positif dapat diartikan.

Pendekatan penelitian ini melewati beberapa tahap, termasuk mengumpulkan data, mendistribusikan kuesioner, menganalisis data, dan menguji hipotesis.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2013: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang karakteristik dan karakteristiknya ditentukan oleh para peneliti untuk diselidiki dan kesimpulan diambil dari mereka. Populasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan BKPSDM Batu. Data yang dikumpulkan menghasilkan total 51 karyawan.

Menurut Sugiyono (2013: 81), "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi". Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah total sampel atau sampel jenuh seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2013: 126).



"Sampling jenuh adalah pengambilan sampel ketika semua anggota populasi diambil sampelnya".

DEFINISI KONSEP VARIABEL DAN OPERASIONAL VARIABEL

1. Defenisi Konsep Variabel

Sebelum membahas tentang definisi variabel lebih lanjut, akan dibahas terlebih dahulu konsep variabel. Konsep variabel merupakan batasan masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dan memahami dalam menafsirkan banyak teori yang berhubungan dengan yang akan diteliti antara lain:

- a. Kinerja
Prestasi adalah hasil dari suatu organisasi yang baik yang digerakkan oleh laba maupun yang tidak menghasilkan laba dan diproduksi selama periode waktu tertentu (Fahmi, 2013: 127).
- b. Gaya manajemen
Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi filosofi, kemampuan, kualitas, sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013)
- c. Motivasi spiritual
Motivasi spiritual menyangkut kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Tuhan, Pencipta, dirinya sendiri dan alam semesta. Elemen spiritual dalam manusia membuat kita bertanya-tanya mengapa kita melakukan sesuatu dan mencari cara untuk membuatnya secara fundamental lebih baik (Zohar, 2005).

2. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan “pengertian variabel secara operasional, secara praktik dan nyata dalam obyek penelitian/obyek yang diteliti.” Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (variabel dependen)
Prestasi untuk mencapai tugas di mana manajemen pekerjaan harus konsisten dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat pencapaian organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan. Indikator untuk mengukur kinerja adalah:
 - a) kualitas
 - b) kuantitas
 - c) Pelaksanaan tugas
 - d) tanggung jawab



2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

a. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah:

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Tempramen
- d. Watak
- e. Kepribadian

b. Motivasi spiritual adalah kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Tuhan, Pencipta dirinya sendiri dan alam semesta. Indikator struktur motivasi spiritual adalah:

- a) iman
- b) Praktek keagamaan
- c) Pengalaman keagamaan
- d) Pengetahuan agama
- e) penghargaan

SUMBER DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primeryaitu sumber data penelitian yang didapatkan secara langsung. Data boleh pendapat subyek risetorang baik secarakelompok atau individu, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), fenomena, atau kegiatan dan hasil pengujian.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan statistik deskriptif dan statistik cederaparametrik dengan dukungan SPSS. "Analisis ini dimaksudkan untuk memperkirakan sejauh mana dampak perubahan satu atau lebih peristiwa lain berdasarkan pendekatan statistik." Dalam hal ini, media kuesioner digunakan "Dokumentasi dan data sekunder". Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, di mana kuesioner dikirim langsung ke responden dan responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif yang tersedia. "

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Hasil Pengujian Statistik Inferensi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian, diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis didahului dengan uji persyaratan analisis data, antara lain uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas, persyaratan selanjutnya yakni uji asumsi klasik yang terdiri dari uji *multikolonieritas* dan uji *heteroskedastisitas*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*statistical program from social scienci*).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r table	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	X1.1	0,718	0,2759	Valid
	X1.2	0,380	0,2759	Valid
	X1.3	0,656	0,2759	Valid
	X1.4	0,666	0,2759	Valid
	X1.5	0,790	0,2759	Valid
	X2.1	0,857	0,2759	Valid
Struktur Organisasi (X ₂)	X2.2	0,480	0,2759	Valid
	X2.3	0,819	0,2759	Valid
	X2.4	0,991	0,2759	Valid
	X2.5	0,749	0,2759	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,833	0,2759	Valid
	Y1.2	0,686	0,2759	Valid
	Y1.3	0,750	0,2759	Valid
	Y1.4	0,837	0,2759	Valid
	Y1.5	0,919	0,2759	Valid

b. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,631	Reliabel
Struktur Organisasi (X ₂)	0,780	Reliabel
Kinerja (Y)	0,836	Reliabel

Sumber: data diolah 2018

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	Y
N		51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.0588	22.9020	22.4510
	Std. Deviation	1.61755	2.00255	2.21191
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.179	.189
	Positive	.153	.147	.149
	Negative	-.172	-.179	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227	1.277	1.351
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099	.077	.052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Asumsi klasik

a. Multikolinieritas

Uji Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,870	1,149	Non multikolinieritas
Motivasi Spiritual (X_2)	0,870	1,149	Non multikolinieritas

Sumber: data diolah, 2018

b. Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,903	Homoskedastisitas
Motivasi Spiritual (X_2)	0,625	Homoskedastisitas

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.224	3.816		.321	.750		
x1	.664	.165	.486	4.036	.000	.870	1.149
x2	.287	.133	.260	2.157	.036	.870	1.149

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.224	3.816		.321	.750		
x1	.664	.165	.486	4.036	.000	.870	1.149
x2	.287	.133	.260	2.157	.036	.870	1.149

a. Dependent Variable: y

6. Uji Hipotesis

a. Hipotesis F

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.480	2	48.240	15.630	.000 ^a
	Residual	148.147	48	3.086		
	Total	244.627	50			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

b. Hipotesis T

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X_1)	4,036	0,000
Motivasi Spiritual (X_2)	2,157	0,036

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

a. Deskriptif

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang di bentuk oleh indikator “sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian” direflesikan oleh sifat dan kebiasaan dengan pernyataan "dengan adanya motivasi dari pimpinan dapat membantu menyelesaikan permasalahan dalam bekerja” dan “kebiasaan yang dilakukan pimpinan akan berdampak pada bawahan”.

2. Motivasi Spiritual

Motivasi Spiritual di bentuk oleh indikator “keyakinan, praktek agama,



pengalaman agama, pengetahuan agama, penghayatan” dan direfleksikan oleh praktek agama dengan pernyataan “saya selalu menjalankan ritual-ritual keagamaan dalam kehidupan sehari-hari”.

3. Kinerja

Kinerja dibentuk oleh indikator “kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab” dan direfleksikan oleh “kemandirian” dengan pernyataan “saya memutuskan hasil kerja saya berdasarkan fakta yang saya temui sebagai pejabat struktural”.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat di jelaskan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh karyawan BKPSDM Kota Batu memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, apabila Gaya Kepemimpinan meningkat, maka kinerja mempunyai kecenderungan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofwa (2013) dimana Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat di jelaskan bahwasanya variabel Motivasi Spiritual berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu, yang berarti bahwa Motivasi Spiritual memiliki dampak terhadap kinerja, Motivasi Spiritual yang dilakukan oleh karyawan BKPSDM Kota Batu memiliki dampak terhadap kinerja, apabila Motivasi Spiritual meningkat, maka kinerja mempunyai kecenderungan meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Wibisono (2002), Motivasi Spiritual menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

d. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu.

Berdasarkan analisis data dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu.

Dari kedua variabel tersebut yang berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu Motivasi Spiritual terbukti dengan nilai paling rendah diantara variabel lainnya. Kinerja yang baik dimiliki karyawan BKPSDM Kota Batu disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan BKPSDM di Kota Batu. Berdasarkan hasil analisis dan diskusi pada bab sebelumnya, dapat diringkas sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Variabel Gaya Kepemimpinan dicerminkan oleh pernyataan pimpinan dapat berinteraksi dan memberi tanggapan kepada bawahan.
 - b. Variabel Motivasi Spiritual dicerminkan oleh pernyataan karyawan meyakini adanya tuhan, qhodo' dan qodar, kehidupan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya norma-norma agama dan menjalankan ibadah dengan khusyuk akan membuat hati menjadi tenang.
 - c. Variabel kinerja dicerminkan oleh pernyataan kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh atasan dan kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan variabel memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap staf BKPSDM di Kota Batu.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penggerak dalam penelitian ini hanya dua variabel, gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual, meskipun ada banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja staf BKPSDM di Kota Batu.
2. Penelitian ini dilakukan pada BKPSDM Kota Batu, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh BKPSDM Kota Batu.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya didasarkan pada data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat dibuat, termasuk:

1. Melihat hasil rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja, ada indikator dari pernyataan, "Saya menemukan bahwa pekerjaan saya didasarkan pada fakta yang saya temui sebagai pejabat struktural," yang masih di bawah rata-rata. Karena itu, harus ada pola kepemimpinan dan pemahaman yang baik agar motivasi spiritual dapat bekerja dengan baik.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

2. Melihat hasil tanggapan rata-rata responden dari gaya kepemimpinan variabel, ada indikator untuk pernyataan "Dengan motivasi kepemimpinan, masalah di tempat kerja dapat diselesaikan dan kebiasaan yang dilakukan oleh para pemimpin mempengaruhi Bawahan ", yang masih di bawah rata-rata, oleh karena itu perlu untuk meningkatkan dan meningkatkan gaya kepemimpinan.
3. Jika seseorang melihat hasil dari tanggapan rata-rata responden terhadap variabel Motivasi Spiritual, ada indikasi bahwa pernyataan "Saya selalu mempraktikkan ritual keagamaan dalam kehidupan sehari-hari" masih di bawah rata-rata dan oleh karena itu pendidikan khusus diperlukan untuk instruksi dalam Motivasi Spiritual.

Peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau mengurangi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan BKPSDM Kota Batu.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
 Fakultas Ekonomi Unisma
 website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok dan Suroso (2001) *Psikologi Islami*. Yogyakarta
- Bryan Johannes Tampi (2014). Yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (REGIONAL SALES MANADO)”
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung
- Hasibuan, Malayu. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan K”etujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Muafi UII (2003). Yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”.
- Munandar, Utami. (2004). *Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak Sekolah*: Jakarta: Gramedia
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: “Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rorimpanday, Lidya. (2013). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-224
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Zohar, Danah. Marshal, Ian (2000). *Spiritual Intelligence : The Ultimate Intelligence*. London. Bloomsbury Publishing



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id(email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- *) Rifky Nur Fadilla, Alumnus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA
- ***) Abdul Kodir Djaelani, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
- ***) M. Khoirul, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA