

**Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV. Maju Djaya Beton**

Oleh:

Ananda Lutfiyatul Hasanah*)

Nurhidayah **)

Ratna Tri Hardaningtyas ***)

Email: apanlutpi01@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the influence of spiritual leadership and job satisfaction on employee performance CV. Forward Djaya Concrete. The location of this research was conducted on employees who work at CV. Forward Djaya Concrete. This research is a quantitative research. This research uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to employees of CV. Maju Djaya Beton selected by purposive sampling. Determination of the number of samples using the Maholtra formula and the results obtained were 95 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression test and determination test. Based on the results of data analysis, the results of the F test indicate that spiritual leadership and job satisfaction simultaneously have a significant and positive effect on employee performance at CV. Forward Djaya Concrete. Furthermore, the results of the t test show that spiritual leadership and job satisfaction partially have a significant and positive effect on employee performance at CV Maju Djaya Beton. The results of the determination test show that the percentage is 31.6%, where employee performance is able to be influenced by spiritual leadership and job satisfaction. It is better if a leader in deciding the appropriate decision must be considered again and discussed more thoroughly, in order to provide useful solutions for the progress of the company.

Keywords: Employee Performance, Spiritual Leadership, Job Satisfaction

Pendahuluan

Latar Belakang

Kinerja menjadi suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki komitmen dan spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. (Hasibuan, 2016)

Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil riset tentang teori perilaku kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa tidak satupun teori kepemimpinan yang menjamin kemungkinan sukses sebagai pemimpin. Hal ini disebabkan karena selama ini model-model kepemimpinan yang ada masih memandang bahwa hakekat kepemimpinan merupakan amanah dari manusia dan bukan suatu amanah dari Tuhan dan juga manusia (Sulistyo, 2019). Seorang pemimpin tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja tetapi pemimpin harus bisa memguna karyawannya untuk dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme didalam diri seseorang guna untuk me-refresh mental atau rohani berupa keyakinan, iman, ideologi, etika, dan pedoman atau tuntutan, maka dari itu salah satu upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan adalah dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan spiritual (*the spiritual leadership*).

Selain faktor kepemimpinan spiritual, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai misi dan visi atau tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik bagi kinerja SDM yang dimiliki perusahaan. (Sedarmayanti, 2016) Para karyawan akan merasa puas dengan kondisi situasi dan kondisi yang menyenangkan serta memberikan ketenangan, dan hal itu akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Perusahaan CV. Maju Djaya Beton merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan komponen bahan pembangunan. Perusahaan yang berbentuk CV ini juga tentunya memiliki orientasi pada peningkatan kinerja karyawan sehingga menjadi alat ukur untuk menuju keberhasilan pada tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pada internal karyawannya masih terjadi berbagai persoalan. Kepemimpinan yang bersifat spiritual memiliki porsi tersendiri pada karyawan CV. Maju Djaya Beton. Gaya kepemimpinan yang mengandung unsur keagamaan menjadi pengaruh secara mentalitas, nilai rohani, ketentraman, serta kepatuhan yang dirasakan karyawan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton dinilai menurun. Salah satu tolak ukur dari menurunnya kinerja karyawan CV Maju Djaya Beton adalah rendahnya tingkat kepatuhan karyawan terhadap pimpinan perusahaan, sehingga kinerja karyawan tidak mampu maksimal. Selain itu karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang baik, karyawan akan memiliki kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah jumlah kehadiran karyawan dan semangat kerja. Pada CV Maju Djaya Beton terdapat peningkatan jumlah absensi karyawan

Rumusan Masalah

1. Apakah *spiritual leadership* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton?
2. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
2. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.

Manfaat Penelitian

Manfaat untuk akademik: dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti obyek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen pemasaran.

Manfaat untuk peneliti: Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh Citra Merek, kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian konsumen.

Manfaat untuk peneliti selanjutnya: Dapat menjadi sumber referensi dari hasil penelitian ini dan diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan pengaruh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan (X1)

Rivai (2016 : 1), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Adapun indikator yang dimiliki oleh kinerja karyawan antara lain: a) Kualitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan, b) Kuantitas, yaitu mutu yang dihasilkan, c) Ketepatan Waktu, yaitu dalam menyelesaikan tugas

Spiritual Leadership (X2)

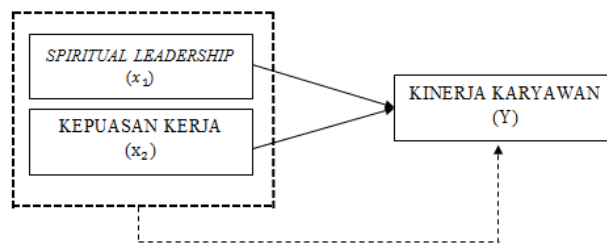
Spiritual Leadership ini merupakan salah satu upaya dalam memotivasi dan menginspirasi para pekerja melalui sebuah penciptaan visi dan budaya yang didasarkan atas nilai-nilai altruistik untuk menghasilkan tenaga kerja yang lebih bermotivasi, berkomitmen dan produktif (Robbins, 2014). Ada beberapa indikator yang dimilikinya antara lain: a) *Vision*, yaitu melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang, b) *Altruistic love*, yaitu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama, c) *Hope/faith*, yaitu keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi.

Kepuasan Kerja (X3)

Rivai (2016:475) menjelaskan kepuasan dapat didefinisikan sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Rivai juga mengemukakan beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal. Adapun beberapa indikatornya antara lain: a) Pekerjaan itu sendiri, b) Gaji, yaitu secara kognitif dan multi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan

kerja, b) Promosi, yaitu promosi mengambil berbagai bentuk dan membawa banyak manfaat, c) Pengawasan, yaitu izin untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, d) Rekan Kerja, yaitu kelompok kerja, terutama tim yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan bagi anggota individu, e) Kondisi Kerja, yaitu dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Simultan

Sumber: Penelitian Terdahulu

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Spiritual leadership* dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
 H2: *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
 H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:16) metode kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini tentang pengaruh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Maju Djaya Beton. Penelitian ini akan dilakukan di CV. Maju Djaya Beton, Singosari, Malang, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 hingga bulan Februari 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan CV. Maju Djaya Beton. Jumlah seluruh karyawannya adalah 125 orang. Sampel difokuskan pada karyawan CV. Maju Djaya Beton. Teknik sampling

yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Teknik *simple random sampling* menurut Sambas (2016: 71) yaitu sebuah proses pengumpulan sampel yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga setiap satuan sampel yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan rumus Slovin. Dari perhitungan yang dilakukan peneliti, didapati 95 responden sebagai sampel penelitian. Alasan peneliti menggunakan rumus diatas karena peneliti populasi yang di tuju sangat besar dan jumlah yang tidak tentu.

Metodologi Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2019:175) Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, demikian sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi untuk mengukur apakah data yang di uji mengalami reliabilitas atau tidak. dalam hal ini apabila nilai pada *Cronbach's α* > 0,6 dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk tujuan mengenali apakah variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*), ataupun keduanya berdistribusi secara normal atautkah tidak Sebuah data dikatakan bagus apabila data tersebut berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui seberapa tingkat normalitas data digunakan metode Kolmogorov- Smirnov, Syarat dalam pengambilan keputusan normal tidaknya sebuah data dengan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila data jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka dikatakan normal, jika nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka data tidak dapat dikatakan normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (*dependent*). Ketentuan dalam pengujian ini Apabila nilai pada nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10. multikolinieritas tidak terjadi, dan multikolinieritas akan terjadi jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai *VIF* > 10.0.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji apakah ada ketidaksamaan *variance* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas bisa dilihat

dari Uji Gleser, apabila nilai signifikansi 0,05 hingga informasi leluasa dari heteroskedastisitas ataupun tidak terjalin heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda mempunyai tujuan guna mengenali hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat pada suatu riset. Pada riset ini dihasilkan sebagai berikut dengan menggunakan rumus

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

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengenali apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dengan anggapan apabila nilai sig > 0, 05 hingga informasi tersebut berarti, begitu kebalikannya apabila nilai sig. 0,05 hingga informasi tersebut tidak signifikan.

Uji t

Uji t di pakai untuk mengenali pengaruh tiap- tiap Variabel bebas ataupun dependen terhadap Variabel terikat, setelah itu digunakan lah Uji t serta digunakan sebagai bagian dari pengujian. Bila nilai Signifikan (p value) lebih kecil dari 0,05 hingga disimpulkan jika variabel independen yang jadi model regresi mempengaruhi signifikan.

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted (R²)* berperan untuk mengukur apakah variabel Y bisa mempengaruhi terhadap variabel X dengan skema apabila nilai R² nya berkisar antara 0 hingga dengan 1, hingga mungkin semakin kuat data variabel independen dalam memaparkan fluktuatif dari variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Analisis Pembahasan

Uji Validitas

Dari rangkuman hasil uji validitas tersebut bisa dikenal jika seluruh penunjuk dari tiap- tiap variabel dinyatakan valid sebab diperoleh r hitung lebih dari r tabel. Oleh sebab itu, item *statement* menimpa variabel *spiritual leadership*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid. Dengan demikian bisa dimaksud kalau uji bisa dinyatakan valid, serta informasi yang diperoleh bisa digunakan guna pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas bisa dikenal kalau seluruh variabel yang digunakan dalam riset (meliputi strategi pemasaran, saluran distribusi, promosi dan keputusan pembelian) reliabel, sebab koefisien alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,06 yang berarti riset ini uji bisa diandalkan. Dengan hasil tersebut hingga pengujian dapat diuji, sebab sudah memenuhi persyaratan untuk instrumen yang profesional.

Uji Normalitas

Variabel strategi pemasaran, saluran distribusi, promosi dan keputusan pembelian serta keputusan pembelian dengan ukuran *significance residual regrestion* yang terwujud pada variabel X1 sebesar 0,287, variabel X2 sebesar 0,096, dan variabel Y sebesar 0,151, yang mana lebih dari dari fakta *real* 0,05. Oleh karena itu dapat dipaparkan bahwasanya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pada variabel *spiritual leadership* (X1) nilai Tolerance 0, 0,781 serta nilai VIF 1,280, variabel kepuasan kerja (X2) nilai Tolerance 0,781 serta nilai VIF 1,280. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil kedua variabel tersebut bisa diketahui nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel *spiritual leadership* mempunyai nilai Sig. 0,689 > 0,05, variabel kepuasan kerja mempunyai nilai Sig. 0,699 > 0, 05. Oleh sebab itu, dari seluruh variabel dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.176	4.062		3.490	.001
1 <i>Spiritual Leadership</i>	.424	.096	.427	4.428	.000
Kepuasan Kerja	.225	.093	.233	2.414	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada table diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 14,176 + 0,424X_1 + 0,225X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Dari uji F didapatkan nilai signifikan dari variabel *spiritual leadership* dan kepuasan kerja secara simultan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, dalam hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif signifikan.

Uji t

- Data pengujian t tentang dampak *spiritual leadership* (X₁) pada kinerja karyawan (Y) memperoleh ukuran t hitung sejumlah 4,428 beserta ukuran *significance* sejumlah 0,000. *Significance value* lebih rendah dari 0,05 maka H₂ dapat diterima. Artinya, *spiritual leadership* berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- b. Data pengujian t terkait dampak kepuasan kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) mendapatkan ukuran t hitung sejumlah 2,414 beserta *significance value* sejumlah 0,018. Karena ukuran signifikan lebih rendah 0,05 oleh karena itu H_3 dapat diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.316	1.925

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Spiritual Leadership*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berlandaskan terhadap tabel hasil pengujian *Coefficient Determination Adjusted* R^2 memaparkan bahwasanya *dependent variable* adalah *spiritual leadership* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mampu mempengaruhi *independent variable* yaitu kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai R^2 sebesar 0.316. Berdasarkan data hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa semua *dependent variable* mempunyai kontribusi sejumlah 31,6% pada *variable* yang diterima, serta sejumlah 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi bagian variabel pada pengujian.

Pembahasan

a. Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel independen adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel dependennya terdiri dari *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja. Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini juga sejalan seperti yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pio (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja, dan perilaku etis berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sulawesi Utara.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel yakni, *spiritual leadership* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), dapat mempengaruhi variabel (Y) yakni kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga bisa dikatakan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Baik atau tidaknya *Spiritual Leadership* selalu menjadi perhatian bagi para karyawan saat berada dalam suatu perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran tingkat keberhasilan dalam kinerja perusahaan. Sehingga jika *Spiritual Leadership* yang baik yang diterapkan pemimpinnya akan mampu memberikan pengaruh

positif terhadap karyawan, maka kinerja organisasi pun akan mencapai pada tataran yang baik. Sehingga penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang pernah dilakukan oleh Husna (2020) yang menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

c. Pengaruh Saluran Distribusi terhadap Keputusan Pembelian Keripik Singkong Permata secara Parsial

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan sangat beragam sehingga hal itu juga menunjukkan bahwa keberagaman persepsi diperoleh dengan peneliti, seperti halnya karyawan sangat senang dengan pekerjaan yang saat ini dilakukan, serta mampu dalam menangani pekerjaannya. Selain itu, gaji yang mereka peroleh dianggap sesuai dengan hasil kerja mereka serta mampu memenuhi kebutuhannya. Adapun promosi kenaikan jabatan yang ditawarkan pada karyawan juga memberikan dampak positif kepuasan kerja karyawannya. Sehingga karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja, secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

Kepuasan Kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan Kerja yang positif dirasakan karyawan akan memberikan daya kognitif dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini adalah Kinerja Karyawan CV. Maju Djaya Beton. Oleh sebab itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerjaberpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu, yang pernah dilakukan oleh Kakiay (2020) yang menghasilkan kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Bahwa pada variabel *spiritual leadership* dan kepuasan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
- b. Bahwa pada variabel *spiritual leadership* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
- c. Bahwa pada variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini hanya dapat dilakukan di CV Maju Djaya Beton dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 95 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih dari 1 perusahaan yang berbasis

sama pada pembuatan beton apabila sampelnya terlalu sedikit. Maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada CV Maju Djaya Beton Singosari.

- b. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu *spiritual leadership* dan kepuasan kerja, dan variabel bebas (dependen) yaitu kinerja karyawan.
- c. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran bagi perusahaan terkait variabel keputusan pembelian dapat diperbaiki dengan cara meningkatkan pengetahuan terhadap kebutuhan konsumen.

a. Untuk Perusahaan

- 1) Sebaiknya seorang pemimpin dalam memutuskan keputusan yang sesuai haruslah ditimbang lagi dan didiskusikan lebih matang lagi, guna memberikan solusi yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Diharapkan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus bisa memberikan pemikiran yang terbuka, karena adanya kritik dan saran yang membangun, akan mampu mempengaruhi keputusan dalam pembahasan untuk memberikan kemajuan perusahaan.
- 3) Dari hasil tersebut diharapkan bahwa seorang karyawan harus mampu menomunikasikan poin setiap pembahasan.

b. Untuk Peneliti Selanjutnya

- 1) Pada hasil koefisien determinasi variabel *spiritual leadership* dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,6%, yang mana terindikasi adanya kecenderungan pengaruh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini disadari peneliti agar peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel gaya kepemimpinan atau pengalaman kerja sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih akurat.
- 2) Dapat menambah item-item pernyataan yang baku dan jelas sehingga tidak perlu menggandakan item pada setiap indikator dalam kuesioner yang akan disebar.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kinerja karyawan menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.



- Rivai, Veithzal. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2014. *Prilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D Bandung. Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Ananda Lutfiyatul Hasanah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Nurhidayah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Ratna Tri Hardaningtyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma