

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul)

R.r Sri Handari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan
Manajemen Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta

Email : Ndari_moehdam@yahoo.com

Izzati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan
Manajemen Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta

Email : izzatizha39@gmail.com

INTISATI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi kantor yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Bantul. Dalam penelitian ini sampel berjumlah sebanyak 60 responden. Alat analisis yang digunakan adalah *path analysis*.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan nilai β sebesar 0,645. Kemudian kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai β sebesar 0,412. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 dan nilai β sebesar 0,289. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan spiritual, Kepuasan Kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation variable. The subjects in this study were all office administration employees who worked at the Bantul Environmental Service. In this study a sample of 60 respondents. The analytical tool used is path analysis.

Based on the results of the analysis that has been done, it is obtained that Spiritual leadership has a significant positive effect on job satisfaction with a significance value of 0.00 and a β value of 0.645. Then spiritual leadership has a significant positive effect on employee performance with a significance value of 0.003 with a β value of 0.412. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance with a significance value of 0.035 and a β value of 0,289. Job satisfaction mediates the influence of spiritual leadership on employee performance.

Keywords: *spiritual leadership, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan Zaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus *Globalisasi* yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Dalam menghadapi arus *globalisasi*, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada karyawan didalamnya, oleh sebab itu diperlukan adanya seorang pemimpin. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi karyawannya untuk berbuat dan berperilaku dengan baik seperti kepemimpinan spiritual. Model kepemimpinan spiritual didukung karena mulai banyaknya ahli manajemen dan kepemimpinan modern yang menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual untuk menyertai kegiatan bisnis, antara lain mencakup kejujuran, semangat atau optimisme, kebijaksanaan, serta keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak (Muslich, 2014).

TINJAUAN PUSTAKA

Spiritual Leadership

Dalam buku manajemen sumber daya manusia kepemimpinan dapat diartikan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran (Afandi, 2018).

Kepemimpinan terbagi menjadi beberapa jenis, salah satunya yaitu kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual merupakan penggabungan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara instrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan, dalam tulisan tersebut, Fry membangun teori kepemimpinan spiritual melalui kekuatan motivasi instrinsik yang bersumber dari nilai-nilai spiritual yang ada dalam diri manusia (Fry dan Nisiewicz, 2013) .

Kepuasan kerja

Dalam buku manajemen sumber daya manusia dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (Mangkunegara, 2017).

Sedangkan dalam buku perilaku organisasi dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015).

Kinerja Karyawan

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi Organisasi (Afandi, 2018).

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan (Timpe, 2002).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan spiritual merupakan penggabungan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan, dalam tulisan tersebut, Fry membangun teori kepemimpinan spiritual melalui kekuatan motivasi intrinsik yang bersumber dari nilai-nilai spiritual yang ada dalam diri manusia.

Fasilitasi spiritualitas berfokus pada individu berhubungan tidak bermakna dengan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan temuan bahwa hampir semua struktur kepuasan mempengaruhi kepuasan kerja (Gaertner, 1999). Musta'in dan Manan (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di United States oleh Fry et al (2011) menunjukkan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja oleh pihak manajemen memiliki efek positif terhadap luaran (output) organisasi maupun individu seperti halnya kinerja. Menurut Fry et al (2005), menguji model kausal *spiritual leadership theory* dengan hipotesis: terdapat hubungan positif antara kualitas *spiritual leadership*, *spiritual survival* dengan komitmen dan produktivitas organisasi.

H2 : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2006) bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sunarno dan Liana (2015) mengungkapkan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja Karyawan secara tidak langsung

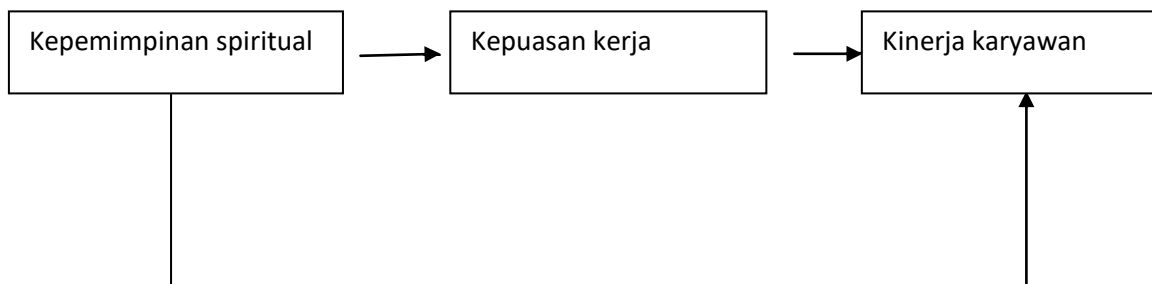
Hakim (2012) menunjukkan bahwa *Islamic leadership* memiliki peranan penting dalam meningkatkan *Islamic performance*. Musta'in dan Manan (2014) menunjukkan

bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Shofwa (2013) juga membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara tidak langsung kepada kinerja karyawan

Model Penelitian

Berikut ini merupakan model gambar dari penelitian di atas



METODE PENELITIAN

Objek dan subjek penelitian

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek dari penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi kantor di Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Bantul yang beralamat di komplek Pemda Bantul jalan lingkaran timur, jalan Manding kidul, area sawah trirenggo, kec Bantul Yogyakarta . Subyek dari penelitian ini adalah karyawan bagian Administrasi Kantor sebanyak 60 orang.

Data dan teknik pengumpulan data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (Indriantoro dan Supomo, 2013). Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan melalui dokumentasi dan kuesioner yang di sebarakan langsung kepada karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kec Bantul.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan langsung kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2013)

Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para Karyawan bagian Administrasi Kantor dengan jumlah sebanyak 60 orang Karyawan. Penelitian ini menggunakan non probability sampling dijelaskan dalam Siregar (2013) dimana setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kepemimpinan Spiritual

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,548	0,254	0,000	Valid
2	0,527	0,254	0,000	Valid
3	0,521	0,254	0,000	Valid
4	0,545	0,254	0,000	Valid
5	0,541	0,254	0,000	Valid
6	0,583	0,254	0,000	Valid
7	0,752	0,254	0,000	Valid
8	0,604	0,254	0,000	Valid
9	0,625	0,254	0,000	Valid
10	0,566	0,254	0,000	Valid
11	0,585	0,254	0,000	Valid

Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,529	0,254	0,000	Valid
2	0,493	0,254	0,000	Valid
3	0,388	0,254	0,002	Valid
4	0,547	0,254	0,000	Valid
5	0,465	0,254	0,000	Valid
6	0,624	0,254	0,000	Valid
7	0,664	0,254	0,000	Valid
8	0,508	0,254	0,000	Valid
9	0,409	0,254	0,001	Valid
10	0,469	0,254	0,000	Valid
11	0,554	0,254	0,000	Valid
12	0,585	0,254	0,000	Valid
13	0,460	0,254	0,000	Valid

14	0,636	0,254	0,000	Valid
15	0,526	0,254	0,000	Valid
16	0,491	0,254	0,000	Valid
17	0,526	0,254	0,000	Valid
18	0,586	0,254	0,000	Valid
19	0,355	0,254	0,005	Valid
20	0,395	0,254	0,002	Valid

Kepuasan Kerja

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,696	0,254	0,000	Valid
2	0,585	0,254	0,000	Valid
3	0,685	0,254	0,000	Valid
4	0,682	0,254	0,000	Valid
5	0,680	0,254	0,000	Valid
6	0,666	0,254	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari setiap variabel valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,254 dengan nilai signifikansi 0,05 (5%). Oleh karena itu semua item valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	0,804	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,851	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,738	Reliabel

Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu koefisien dikatakan reliabel (layak) jika $\alpha > 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika $\alpha < 0,06$. Dari data tabel diatas, dapat diketahui *Cronbach alpha* pada variabel Kepemimpinan Spiritual sebesar 0,804 sementara Kinerja Karyawan sebesar 0,851 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,738. Dari hasil ketiga variabel tersebut dapat diberi kesimpulan bahwa koefisien di katakan Reliabel.

Kepemimpinan Spiritual

Tabel 4. 1 Variabel Kepemimpinan Spiritual

NO	Kepemimpinan Spiritual	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Sdt Deviasi
1.	Pemimpin saya selalu mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi	3	4,27	5	0,686
2.	Pemimpin saya selalu menyederhanakan keputusan yang rinci	3	4,08	5	0,720
3.	Pemimpin saya selalu menentukan standar hasil suatu pekerjaan yang sempurna	3	4,17	5	0,587
4.	Saya tekun dalam menjalankan pekerjaan	3	4,25	5	0,654
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pemimpin	3	4,18	5	0,701
6.	Pemimpin saya memberi harapan akan imbalan yang didapat apabila sukses dalam pekerjaan	3	4,03	5	0,736
7.	Pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan	2	4,37	5	0,712
8.	Pemimpin saya selalu memiliki empati terhadap karyawan	3	4,32	5	0,651
9.	Saya percaya dengan pemimpin organisasi	2	4,15	5	0,659
10.	Saya yakin setiap pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat dalam kehidupan masyarakat	3	4,12	5	0,585
11.	Organisasi selalu menghargai pekerjaan saya	1	4,25	5	0,751
	JUMLAH	4,199 (Tinggi)			

Dari jawaban Responden Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai terendah yaitu terdapat pada tabel nomor 6 yang menyatakan bahwa pemimpin saya memberi harapan akan imbalan yang didapat apabila sukses dalam pekerjaan. Sedangkan skor tertinggi yaitu terdapat pada tabel nomor 7 yang menyatakan bahwa pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan. Ini berarti bahwa pemimpin telah mencontohkan rasa murah hati sehingga membuat karyawan puas.

Kinerja Karyawan

Tabel 4. 2 Variabel Kinerja Karyawan

NO	Kinerja karyawan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Sdt Deviasi
1.	Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	3	3,85	5	0,685
2.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	3	4,25	5	0,600
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	3	4,02	5	0,567
4.	Saya menggunakan fasilitas/ sarana pelayanan secara optimal	3	4,22	5	0,585
5.	Saya mampu meningkatkan tujuan karir pribadi	3	4,22	5	0,613

	saya				
6.	Saya berusaha mencari peluang karir untuk meningkatkan kinerja saya	3	4,15	5	0,685
7.	Saya selalu mencari kesempatan untuk mengikuti pelatihan	3	4,08	5	0,696
8.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya	3	4,15	5	0,577
9.	Saya selalu berusaha menciptakan ide-ide baru sesuai dengan tren yang ada	2	4,22	5	0,691
10.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	3	4,32	5	0,596
11.	Saya berusaha mempraktikkan ide baru yang sudah muncul	3	4,17	5	0,587
12.	Saya berusaha mencari cara yang lebih baik	3	4,23	5	0,593
13.	Saya selalu menerima pendapat orang lain	3	4,22	5	0,585
14.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	3	4,22	5	0,613
15.	Saya mampu menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja untuk memperluas wawasan	3	4,22	5	0,613
16.	Saya memiliki tim kerja yang saling mendukung	3	4,12	5	0,613
17.	Saya ikut membantu memastikan perusahaan adalah tempat yang baik untuk bekerja	3	5,15	5	0,659
18.	Saya selalu membantu rekan kerja saya meskipun bukan tanggung jawab saya	3	4,15	5	0,606
19.	Saya tidak akan segan mempromosikan perusahaan saya di luar kantor	2	4,93	5	0,634
20.	Saya memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan	3	4,12	5	0,524
	JUMLAH	4,200 (Sangat Tinggi)			

Dari jawaban Responden diatas, dapat diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada tabel nomor 1 yang menyatakan bahwa Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain. Sedangkan nilai tertinggi pada tabel diatas yaitu terdapat pada nomor 17 yang menyatakan bahwa Saya ikut membantu memastikan perusahaan adalah tempat yang baik untuk bekerja, ini berarti bahwa setiap karyawan merasa bahwa menyatakan kepedulian yang tinggi terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Tabel 4. 3 Variabel Kepuasan Kerja

NO	Kepuasan kerja	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Sdt Deviasi
1.	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya	3	4,10	5	0,602
2.	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada orang lain	2	3,82	5	0,792
3.	Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja keras	2	3,83	5	0,827
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	3	3,18	5	0,624
5.	Saya proaktif dalam pekerjaan saya	2	3,95	5	0,649
6.	Pekerjaan saya merupakan hal penting dalam hidup saya	3	4,30	5	0,646
		3,863 (Tinggi)			

Dari jawaban Responden Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada tabel nomor 4 yang menyatakan bahwa saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya. Sedangkan skor tertinggi pada jawaban responden diatas yaitu terdapat pada tabel nomor 6 yang menyatakan bahwa pekerjaan saya merupakan hal yang penting dalam hidup saya, ini berarti karyawan merasa pekerjaan adalah hal yang sangat berharga, sehingga dia akan merasa puas atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. 4 Tabel Uji Normalitas

	Unstandardized residual
Nilai probabilitas	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIP	Tolerance	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	1, 712	0, 584	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1, 712	0, 584	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

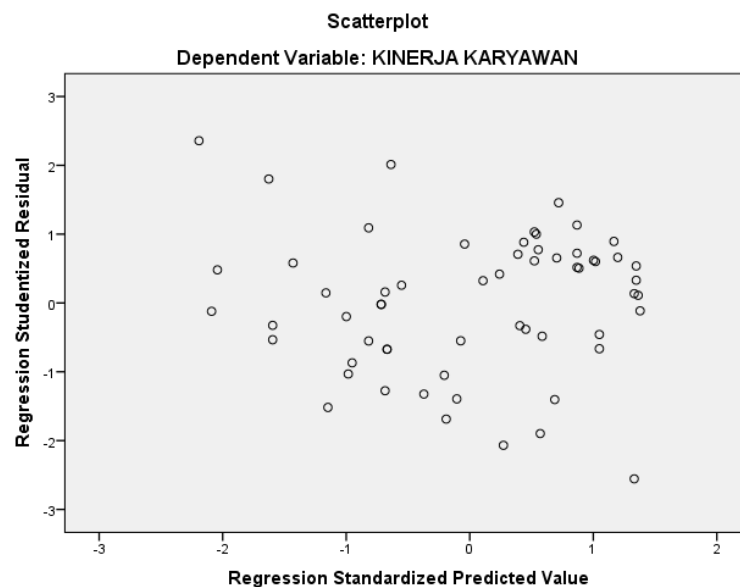
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIP	Tolerrance	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	1, 712	0, 584	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1, 712	0, 584	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas, hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu, atau abstrak jika dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Sehingga kita dapat menyimpulkan dari gambar tabel diatas yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 4. 8 Analisis Regresi

	Kepemimpinan Spiritual – Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Spiritual – Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja – Kinerja Karyawan
β	0, 645	0, 412	0, 289
Sig	0, 00	0, 003	0, 035

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai signifikansi kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian jika dilihat nilai β kepemimpinan spiritual yaitu sebesar 0,645 yang berarti kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Spiritual berpengaruh Positif Signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima. Artinya semakin tinggi Spiritualitas seorang pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya.

Uji Hipotesis 2

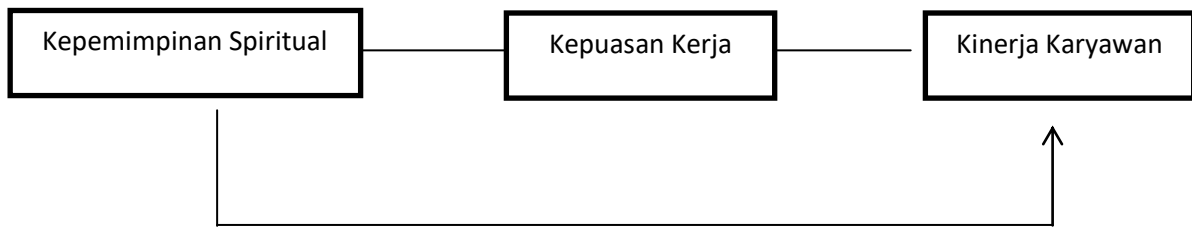
Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai signifikansi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,03 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian jika dilihat nilai β kepemimpinan spiritual yaitu sebesar 0,412 yang berarti kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Spiritual berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Artinya semakin tinggi Spiritualitas seorang pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan terhadap perusahaannya.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,035 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian jika dilihat nilai β kepuasan kerja yaitu sebesar 0,289 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaannya. Namun sebaliknya jika kepuasan kerja seorang karyawan menurun atau rendah, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun dan rendah pula.

Uji Hipotesis 4

Pada Hipotesis yang terakhir, maka langkah yang akan dilakukan adalah untuk menguji nilai mediasi dari kepuasan kerja. Maka penulis memerlukan langkah diagram jalur atau path analysis. Pada tahapan path analysis ini maka diperlukan beberapa langkah yaitu:



Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil regresi yang telah di buat pada tabel 4.16 diatas, maka dikatakan bahwa variabel dapat memediasi suatu pengaruh yaitu apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung. Pada tahapan ini, pengaruh langsung yang terjadi adalah kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsungnya yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari data pada tabel 4.16 di atas pengaruh langsung penelitian ini adalah Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai $\beta = 0,412$ sedangkan Pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $\beta = 0,645$ dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $\beta = 0,289$. ada cara yang dapat dilakukan untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu dengan cara mengkalikan nilai coefficient beta (β) kepemimpinan siritual terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan jumlah perkalian coefficient beta (β) tersebut yaitu $\beta = 0,645 \times 0,289 = 0,186$. Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,412 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,186.

Selain itu untuk mengetahui nilai mediasi, kita bisa menggunakan sobel test. Adapun cara yang digunakan untuk sobel test yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel. Kalkulator sobel digunakan untuk menghitung variable mediasi benar-benar dapat memediasi suatu variable. Dari hasil perhitungan sobel test nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 2,04. Variabel dapat dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test dengan menggunakan *calculator* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 2,04 yang artinya lebih besar dari 1,98. Jadi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil perhitungan koefisien jalur dan sobel test di atas maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja Karyawan” diterima.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Pembahasan berdasarkan penelitian ini akan di jelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $\beta = 0,645$. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya adalah jika seorang pemimpin memiliki sikap kepemimpinan yang spiritual yang tinggi di perusahaan seperti sikap yang memiliki visi yang kuat, memiliki harapan yang besar agar terwujudnya tujuan, pemimpin yang berlaku baik pada karyawan, pemimpin yang mencintai perusahaannya, dan pemimpin yang berbaur dengan karyawannya dan berlaku adil maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Karna karyawan akan merasa puas dengan sikap pemimpinnya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.

Menurut hasil penelitian terdahulu. hasil dari sebuah survei yang dilakukan oleh *International Institute for Spiritual Leadership* (IISL) juga menunjukkan bahwa hasil survei mendukung kepemimpinan spiritual dapat membawa pengaruh positif yang signifikan pada kehidupan karyawan dan kepuasan kerja (Fry dan Nisiewicz, 2013). Abdizadeh *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan positif pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai $\beta = 0,412$. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat dibuktikan bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan spiritual yang tinggi maksudnya yaitu seorang pemimpin yang memiliki sikap yang bijaksana seperti sikap yang memiliki visi yang besar, harapan yang besar untuk kebaikan perusahaan, rasa cinta terhadap perusahaan dan berlaku baik kepada karyawan, menganggap bahwa perusahaan adalah bagian dari jiwannya artinya sangat menghargai perusahaan, serta rasa solidaritas yang tinggi dengan cara mau membaur bersama bawahan/ karyawan. Dengan demikian maka karyawan akan merasa senang dengan sikap maka akan maka karyawan akan merasa senang, sehingga kinerja karyawan akan meningkan atau tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan

bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terbukti pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.

Selain itu menurut penelitian terdahulu, hasil penelitian di United States oleh Fry et al (2011) menunjukkan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja oleh pihak manajemen memiliki efek positif terhadap luaran (output) organisasi maupun individu seperti halnya kinerja. Musta'in dan Manan (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Shofwa (2013) juga membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 dengan nilai $\beta = 0,289$. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya jika di dalam suatu perusahaan jika tingkat kepuasan kerja tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tinggi. Namun sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah atau turun, maka ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pula sehingga menjadi turun atau rendah.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengatakan bahwa Robbins (2006) bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sunarno dan Liana (2015) mengungkapkan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan piritual Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi.

Dari data pada tabel 4.16 di atas pengaruh langsung penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai $\beta = 0,412$ sedangkan Pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $\beta = 0,645$ dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $\beta = 0,289$. ada cara yang dapat dilakukan untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu dengan cara mengkalikan nilai coefficient beta (β) kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan jumlah perkalian coefficient beta (β) tersebut yaitu $\beta = 0,645 \times 0,289 = 0,186$. Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,412 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,186.

Sedangkan dari hasil uji sobel yang dilakukan dengan menggunakan *calculator* sobel dapat dilihat bahwa hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 2,04 yang artinya lebih besar dari 1,98. Sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap seorang pemimpin yang spiritual seperti selalu memberikan masukan atau visi yang kuat dan motivasi yang besar terhadap karyawannya maka karyawan pasti akan merasa puas dan senang, selain itu seorang pemimpin yang spiritual juga akan selalu memiliki harapan yang besar terhadap kesuksesan perusahaannya maka akan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawannya pula. Adapun sikap seorang pemimpin yang memiliki cinta yang besar terhadap perusahaan dan karyawannya akan membuat karyawan merasa puas, seorang pemimpin yang selalu menunjukkan sikap rasa cinta yang besar terhadap perusahaan, dia menganggap bahwa perusahaan adalah bagian dari hidupnya dan rasa kekeluargaan yang besar yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya, dia akan selalu menghargai pendapat karyawan maka ini semua tentu akan sangat mempengaruhi kepuasan semua anggota karyawannya.

Jika semua anggota karyawan merasa puas dengan sikap spiritualitas yang tinggi oleh seorang pemimpin, maka karyawan pasti akan selalu mengikuti gaya kepemimpinan yang diajarkan oleh pemimpin tersebut. Jika karyawan merasa bahwa kepemimpinan yang diajarkan itu merupakan hal yang baik maka kinerja dari semua anggota karyawan akan terus meningkat. Kinerja yang meningkat disebabkan oleh kepuasan yang meningkat.

Seorang karyawan akan mau bekerja dengan baik dan memberikan kinerja yang bagus untuk perusahaan sehingga perusahaan akan mampu mencapai target yang ingin dicapai. Namun apabila karyawan merasa bahwa kepuasan di suatu perusahaan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah, semua pekerjaan yang dilaksanakan tidak berjalan dengan baik, lalu target perusahaan juga tidak akan bisa tercapai dengan maksimal.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang spiritual telah mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik melalui kepuasan kerja, sehingga semua target yang dijalankan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul sudah berjalan dengan baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kepuasan Kerja dapat menjadi variable yang mampu memediasi antara Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka dapat diketahui beberapa saran yaitu :

1. Bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup

Sejauh ini seorang pemimpin yang spiritual telah dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Untuk itu sebaiknya prestasi ini harus terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, karena jika terus meningkat maka semua target dari Dinas Lingkungan Hidup akan terus tercapai dengan sempurna

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan penyebaran Kuesioner pada poin kepuasan kerja bagian “saya lebih menyukai pekerjaannya daripada orang lain” ini memiliki poin yang tinggi, jika diartikan maka banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan posisinya, saran dari penulis hal ini mungkin bisa saja terjadi karena merasa bosan dengan pekerjaan. Mungkin pemimpin bisa memberikan kesenangan kepada karyawannya dengan cara melakukan liburan bersama ke suatu tempat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya peneliti melakukan penelitian dengan mengembangkan metode penelitian yang lainnya seperti wawancara, dan dokumentasi hal ini dilakukan karena jika menambahkan wawancara dan dokumentasi maka akan mampu menambah bahan penelitian sehingga akan mampu melengkapi bahan penelitian yang lebih banyak dan sempurna.

Keterbatasan

1. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner sehingga data yang diterima hanya bersifat subyektif, akan sangat baik ketika ditambahkan dengan metode wawancara sehingga hasil yang didapatkan dapat lebih lengkap dan akurat.
2. Jika dilihat dari jurnal yang sudah dibaca, pada bagian hipotesis ke 4 atau bagian mediasi belum ditemukannya jurnal pendukung. Sehingga sangat kurang dalam menguatkan hasil hipotesis yang diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah, M. (2010). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru MAN Tanjung Morawa. -.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*. The Leadership
- Fry, L. W. (2005). *Introduction to The special issue: toward a paradigm of spiritual leadership*. The Leadership
- Fry, Louis W., & Nisiewicz, M. 2013. *Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership*. Stanford: Stanford University Press.
- Ghiselli, Edwin E.; John P. Campbell and Sheldon Zedeck. (1981). *Measurement Theory for the behavioral Sciences*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Handoko, T. Hani (2003), *Manajemen*. Cetakan 18. BPFY Yogyakarta. Yogyakarta

- Hasibuan, S. P. Melayu (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara..
- Hidayati, I. N., & Setiawan, M. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629-639.
- Isaac, Stephen and William B. muchael. (1981). *Handbook in Reseach and Evalutiation*. San Diego: Edits Publishers, second edition.
- Junita, S., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Sakti Kimia. *TRIKONOMIKA*, 14(1), 1-12.
- Luthan, F. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mandala, E. A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, UII).
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis Robert L.& Jackson, John H (2006), *Human Resources Management*, Edisi 10, Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, C.R., and Jackson, H.J. 2006. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diana Angelica (penerjemah). Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Mulyono, W. A. (2011). Penerapan spiritualitas di tempat kerja di RSI F dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 6(2), 94-102.
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta :BPFE.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Rahayu, S. (2016). Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah di kota yogyakarta. *Jurnal Fakultas Hukum UII*, 21(1).
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.
- Rivai, Veithzal (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. *PROBISNIS*, 6(1).
- Stephen P.Robbins and Timothy A.judge, *Perilaku Organisasi edisi 16,2014. Organizational Behavior,16 th ed ,2014*
- Sulistyo, H. (2009). Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 10(2), 311-321.

- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(1), 504-509.
- Timpe, D. 2002. Leadership, Seri Manajemen Sumberdaya Manusia, alih bahasa Susanto B. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Tobroni. 2005, "The Spriritual Leadership", Penerbit UMM Malang.
- Uma Sekaran, Metodologi penelitian untuk bisnis edisi 4-buku 1,2015. *Research Method for Bussiness,4 th edition,2015*.
- Uma Sekaran, Metode penelitian untuk Bisnis edisi 4 buku 2,2015. *Research Methods For Business,4 th Edition,2015*.