

Pengaruh *Employee Engagement* dan *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Griya Pahlawan Bandung)

Petrus Rahmat

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
petrusrahmat97@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). Mengetahui gambaran mengenai penerapan *Employee engagement*, *Spiritual Leadership*, Dan Kinerja Karyawan di Griya Pahlawan Bandung (2). Mengetahui pengaruh *Employee engagement* dan *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di Griya Pahlawan Bandung.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Responden penelitian ini adalah 30 karyawan bagian Gudang (warehouse) Griya Pahlawan Bandung.

Temuan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Spiritual Leadership* merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Implikasi Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis dan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan *Employee Engagement* dan *Spiritual Leadership* yang baik di dalam perusahaan.

Originalitas Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis terhadap *Employee engagement* dan *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan di Griya Pahlawan Bandung dengan menggunakan pengisian kuesioner yang dilakukan seluruh responden secara individu sebagai sampel penelitian.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata kunci : *Spiritual Leadership*, *Employee Engagement*, *Kinerja Karyawan*.

I. Pendahuluan

Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut **Fattah (dalam Dedi 2010:1)** kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Griya Pahlawan adalah salah satu cabang dari PT. Akur Pratama yang merupakan sebuah perusahaan ritel modern asli Indonesia dengan format supermarket, *departement store* dan *food court*. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat Jawa Barat, Jawa Tengah dan sekitarnya.

Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan di Griya Pahlawan Bandung pada semester 1 dan 2 tahun 2019. Katagori yang digunakan pihak Griya Pahlawan ada lima yaitu katagori luar biasa, diatas standar, sesuai standar, dibawah standar dan sangat tidak

memuaskan. Kelima katagori ini yang menjadi tolak ukur penilaian di Griya Pahlawan Bandung. Setiap kriteria memiliki nilai masing-masing atau kontribusi nilai, dalam prosedur penilaian kinerja yang dilakukan pihak Griya Pahlawan Bandung, dari setiap nilai tersebut dijumlahkan secara keseluruhan dan mengacu pada nilai akhir kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan Bagian Gudang (*Warehouse*) Griya Pahlawan Periode 2019

Semester 1 tahun 2019			Semester 2 tahun 2019		
Nilai kinerja	Jumlah karyawan (orang)	Prsentase (%)	Nilai kinerja	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
K1	4	13.33	K1	2	6.67
K2	9	30	K2	6	20
K3	10	33.33	K3	12	40
K4	5	16.67	K4	8	26.66
K5	2	6.67	K5	2	6.67
Total	30	100	Total	30	100

Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat jelas bahwa penilaian kinerja karyawan bagian Gudang Griya Pahlawan Bandung dalam 2 semester terakhir. Bisa dilihat adanya penurunan kinerja pada kategori luar biasa, pada semester 1 tahun 2019 jumlah karyawan yang mampu mencapai kategori luar biasa adalah sebanyak 4 orang, tetapi pada semester 2 tahun 2019 mengalami penurunan yaitu berjumlah dua orang yang mampu mencapai kinerja luar biasa. Selain itu penurunan kinerja karyawan juga terjadi pada katagori di atas standar pada semester 1 jumlah karyawan yang mampu mencapai katagori diatas standar sebanyak 9 orang, tetapi pada semester 2 menjadi 6 orang.

Penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah rendahnya tingkat *Employee engagement* pada karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Selain itu rendahnya penerapan *Spiritual Leadership* pada divisi *warehouse* Griya Pahlawan sehingga kinerja karyawan belum optimal.

Maka dari itu tujuan penulis dalam penelitian masalah ini adalah sebagai berikut (1). Mengetahui gambaran mengenai penerapan *Employee engagement*, *Spiritual Leadership*, Dan Kinerja Karyawan di Griya Pahlawan Bandung (2). Mengetahui pengaruh *Employee engagement* dan *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di Griya Pahlawan Bandung.

II. Kajian Teori

Employee Engagement

Schiemann dalam Okta (2016) mendefinisikan *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. *Employee engagement* adalah upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Sedangkan **Kahn dalam Debby (2016)** mengkonsepsikan *employee engagement* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka. Sedangkan menurut **Mercer dalam Nurhuda (2018)** *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta.

Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. **Schaufeli & Bakker dalam Okta (2016)** menjabarkan tiga karakteristik tersebut, yaitu:

1. *Vigor*.

Ditandai dengan tingkat energi yang tinggi serta ketahanan dan kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan memiliki keteguhan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*.

Mengacu pada keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan serta merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang dilakukannya.

3. *Absorption*.

Merujuk kepada perasaan yang sepenuhnya terkonsentrasi pada suatu pekerjaan, fokus pada pekerjaannya, dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan sehingga mengabaikan hal lain yang ada di sekitar dan merasa waktu begitu cepat berlalu ketika bekerja.

Kepimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*)

Tobroni (2015:40) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Menurut **Haqiqi (2017)** mengemukakan bahwa Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Sedangkan **Fry (dalam Thayib 2013:41)** *Spiritual Leadership* merupakan pembentukan *value*, *attitude*, *behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri pada orang lain secara *intrinsic motivation* menggapai rasa *spiritual survival* melalui *calling* (panggilan) dan membership untuk menciptakan *vision* melalui individu, *empowered team*, *organization*. **Fry (dalam Thayib 2013:53)** menjelaskan bahwa terdapat tiga ciri kepemimpinan spiritual yaitu:

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

Sedangkan menurut **Tobroni (2015:53)**, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang memiliki karakteristik berbasis etika religious sebagai berikut:

1. Kejujuran sejati
2. Fairness
3. Semangat amal shaleh
4. Membenci formalitas
5. Sedikit bicara banyak kerja dan santai
6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain
7. Keterbukaan menerima perubahan

Sedangkan menurut **Siti (2018)** mengemukakan pokok-pokok karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis pada etika religius:

1. Taqwa
yaitu sesuatu yang digunakan seseorang untuk menjaga dirinya. Sedangkan dalam pengertian istilah taqwa yaitu dasar agama yang mengangkat kepada tingkatan keyakinan.
2. Tawakal
merupakan tingkatan akhlaq yang tinggi dan mempunyai pengaruh yang luar biasa bagi pelakunya.
3. Tawadhu
merupakan sikap rendah hati, tidak sombong walaupun meraih kesuksesan.

Kinerja Karyawan

Menurut **Fattah (dalam Dedi 2010:1)** kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Sementara itu, **Dedi (2010:4)** menyatakan bahwa “kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Sedangkan menurut **Ma’ruf Abdullah (2015:3)** Kinerja adalah merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Ma’ruf Abdullah (2015:11) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas, menyangkut hubungan input dan output karyawan.
2. Kualitas, ukuran yang sifatnya eksternal seperti tingkat kepuasan pelanggan, penilaian frekuensi pemesanan pelanggan.
3. Ketepatan waktu, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang akan dilakukan.
4. *Cycle time*, menunjukkan berapa lama sesuatu pekerjaan itu dilakukan.
5. Pemanfaatan sumber daya, antara lain menyangkut pengukuran penggunaan kapasitas peralatan seperti mesin-mesin, dan lain lain dibandingkan dengan usia ekonomisnya.
6. Biaya, ukuran efisiensi dan penggunaan fasilitas perusahaan.

Dessler dalam Dedy (2018) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran
6. Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor

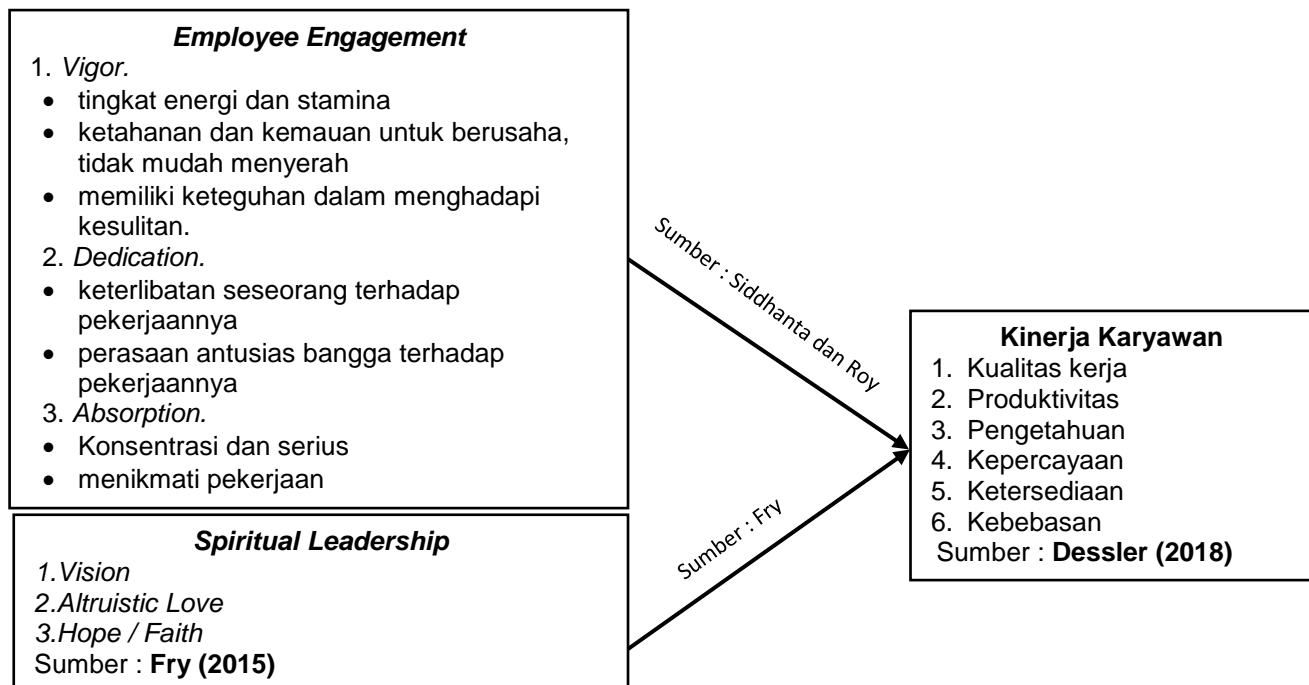
Viswesvaran dalam Debby (2016) membagi dimensi kinerja karyawan ke dalam 6 dimensi seperti di bawah ini:

1. *Effort*, jumlah usaha dalam kerja nyata yang diperlihatkan oleh karyawan dalam upayanya menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari inisiatif dan giat tidaknya seorang karyawan dalam bekerja.
2. *Job Knowledge*, luas pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan
3. *Quality*, seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan
4. *Quantity*, merupakan jumlah pekerjaan yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan
5. *Compliance with rules*, kepatuhan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan
6. *Interpersonal competence*, kemampuan seseorang untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Hubungan Antar Variabel

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, salah satunya yaitu kepemimpinan spiritual menurut **Fry dalam Nurhuda (2018)**. Selain dipengaruhi oleh *spiritual leadership*, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *employee engagement*. Menurut **Siddhanta dan Roy dalam Nurhuda (2018)** *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

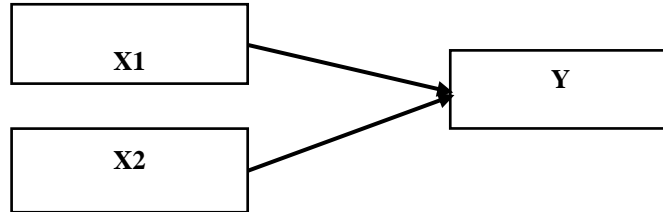
Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan penelitian adalah *employee engagement*, *Spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Griya Pahlawan Bandung.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, verifikatif, dan kausal. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan mengetahui gambaran tentang *employee engagement*, *Spiritual leadership* dan kinerja karyawan di Griya Pahlawan Bandung. Untuk mengetahui gambaran secara deskriptif tentang *employee engagement*, *Spiritual leadership* dan kinerja karyawan serta pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, dilakukan metode survei dengan cara membagikan kuesioner berisi pernyataan terkait *employee engagement*, *Spiritual leadership* dan kinerja karyawan kepada sampel penelitian yaitu seluruh karyawan bagian Gudang (*Warehouse*) Griya pahlawan yang berjumlah 30 orang, kemudian mengolah hasil kuesioner dengan teknik analisis jalur menggunakan *software SPSS for windows* versi 25.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan **Sugiyono dalam Ronald (2015)**.



Gambar 2. Model Penelitian

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang akan digunakan jenis variabel yang akan digunakan antara lain adalah *independent variable*(X), dan *dependent variable*(Y). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Variabel independen
 - a. *Employee Engagement*(X1)
 - b. *Spiritual Leadership*(X2)
2. Variabel dependen
 - a. Kinerja(Y)

Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X1)	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat energi dan stamina, • Ketahanan dan kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah, • Memiliki keteguhan dalam menghadapi kesulitan. • Keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya • Perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaannya • Konsentrasi dan Serius • Menikmati pekerjaan 	Ordinal
<i>Spiritual Leadership</i> (X2)	1. <i>Vision</i> 2. <i>Altruistic Love</i> 3. <i>Hope / Faith</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki tujuan untuk menggapai masa depan. • Perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. • Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas suatu yang diinginkan. 	Ordinal

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan. 	Ordinal
	2. Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan 	
	3. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan 	
	4. Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya 	
	5. Ketersediaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran. 	
	6. Kebebasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor 	

Akuisisi Data

Penelitian ini mendapatkan data dengan kuesioner yang diberikan kepada 30 karyawan bagian Gudang (*warehouse*) di Griya Pahlawan. kuesioner berisi pertanyaan dengan nilai diskrit menggunakan skala Likert dari satu hingga lima dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Gudang (*Warehouse*) di Griya Pahlawan yang berjumlah 30 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menetapkan responden karyawan bagian Gudang (*Warehouse*) adalah *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Dalam penelitian ini, disebabkan jumlah populasi yang kecil oleh karena itu peneliti mengambil seluruh populasi untuk menjadi sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 30 karyawan.

Teknik Analisa Data

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

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

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

A : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

X1 : *Employee Engagement*

X2 : *Spiritual Leadership*

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

1. Penelitian ini menggunakan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan *Employee Engagement* (X1) dan *Spiritual Leadership* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah

apabila $F_{sig} < 0,05$ maka secara simultan *Employee Engagement* (X1) dan *Spiritual leadership* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.

- Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial *Employee Engagement* (X1) dan *Spiritual Leadership* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah apabila $t_{sig} < 0,05$ maka secara parsial *Employee Engagement*(X1) dan *Spiritual Leadership*(X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini disajikan deskripsi tentang identitas responden dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian identitas responden meliputi jenis kelamin, Pendidikan terakhir, lama bekerja, status karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. total sampling, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 30 orang. Analisis kualitatif terdiri dari deskripsi variabel bebas yaitu *Employee Engagement* (X1), *Spiritual Leadership* (X2), dan deskripsi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji Validitas dan Reliabilitas), analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas yang meliputi *Employee Engagement* (X1) dan *Spiritual Leadership* (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0 dan *Microsoft Office Excel 2016*.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	24	80%
Perempuan	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.1 Menunjukkan jumlah responden perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki, hal ini disebabkan karena karyawan di bagian gudang lebih didominasi oleh pria.

2. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden terdiri dari SMA dan S1, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	29	96,7%
S1	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.2 Menunjukkan jumlah pendidikan terakhir responden yaitu SMA lebih mendominasi yaitu sebesar 29 (96,7%) dibanding dengan pendidikan terakhir responden S1 yaitu sebesar 1 (3,3%), hal ini disebabkan karena kualifikasi pendidikan terakhir karyawan bagian Gudang minimal SMA.

3. Lama Bekerja

Lama bekerja responden ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	7	23,3%
1-5 Tahun	17	56,7%
Lebih dari 5 Tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa lama bekerja responden didominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 1 - 5 tahun yaitu sebesar 17 (56,7%) diikuti oleh responden yang memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 7 (23,3%) dan diikuti oleh responden yang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 6 (20%).

4. Status Karyawan

Pendidikan terakhir responden terdiri dari SMA dan S1, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Status Karyawan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Kontrak	23	76,7%
Tetap	7	23,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.4 Menunjukkan jumlah status karyawan responden yaitu karyawan kontrak lebih mendominasi yaitu sebesar 23 (76,7%) dibanding dengan status karyawan tetap yaitu sebesar 7 (23,3%), hal ini disebabkan karena lama bekerja karyawan tetap harus lebih dari 6 tahun.

Hasil Tanggapan Responden

Setelah kuesioner diisi oleh responden dan dikembalikan, hasil angket kuesioner tersebut direkapitulasi dan dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi jawaban responden dan presentase jawaban responden pada tiap soal, untuk mengetahui keadaan penerapan *employee engagement*, *spiritual leadership* dan kinerja karyawan di Griya Pahlawan, maka disusun ke dalam beberapa kategori seperti yang terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Persentase Skor Interval

No	Interval	Kategori
1	30-53	Sangat Rendah
2	54-77	Rendah
3	78-101	Cukup Tinggi
4	102-125	Tinggi
5	126-150	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan data pada variabel *employee engagement*, *spiritual leadership*, dan kinerja ditampilkan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Total Tanggapan Responden

Nama Variabel	Total Skor	Kategori
<i>Employee Engagement (X1)</i>	130,33	Sangat tinggi
<i>Spiritual Leadership (X2)</i>	134	Sangat tinggi

Kinerja Karyawan (Y)	129,16	Sangat tinggi
----------------------	--------	---------------

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data pada tabel 4.6 diatas dapat terlihat seluruh perhitungan skor tanggapan responden untuk masing-masing variabel penelitian secara keseluruhan (berdasarkan total skor), diantaranya yaitu, untuk variabel *Employee Engagement* sebesar (130,33) yang berarti tingkat *Employee Engagement* pada karyawan bagian Gudang (*Warehouse*) Griya Pahlawan Bandung termasuk sangat tinggi. untuk variabel gaya *Spiritual Leadership* sebesar (134) yang berarti tingkat *Spiritual Leadership* pada pimpinan bagian Gudang (*Warehouse*) Griya Pahlawan Bandung termasuk sangat tinggi. dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar (129,16) yang berarti kinerja pada karyawan bagian Gudang (*warehouse*) Griya Pahlawan Bandung sangat tinggi.

Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Kriteria teknik korelasi *product moment* adalah bila nilai koefisien korelasi item total positif atau lebih besar dari r tabel maka item yang bersangkutan dinyatakan valid. Dengan nilai alpha 5% (dua sisi) dan responden sebanyak 30 maka diperoleh r tabel 0,361. Tabel 4.7 menunjukkan nilai korelasi item dengan r tabel.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Ritem-total	R Tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)			
Pernyataan 1	0,410	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,536	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,481	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,669	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,628	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,492	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,744	0,361	Valid
<i>Spiritual Leadership</i> (X2)			
Pernyataan 1	0,841	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,855	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,837	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,514	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,469	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,814	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,803	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,590	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,777	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ada 16 item instrumen penelitian yang dinyatakan valid karena r item total lebih besar dari r tabel , dengan demikian semua item dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *Product Moment*. Dengan responden sebesar 30 dan alpha 5% diperoleh standar nilai sebesar 0,60.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Nilai	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,658	0,60	Reliabel
<i>Spiritual Leadership</i>	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,758	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai koefisien alpha pada tabel di atas lebih besar dari standar nilai yaitu 0,60. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.831	5.119		0.358	0.723
Employee Engagement (X1)	0.486	0.163	0.447	2.975	0.006
Spiritual Leadership (X2)	0.692	0.274	0.380	2.528	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier berganda

$$Y = 1.831 + 0.486X_1 + 0.692X_2 + e$$

Persamaan regresi linear diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

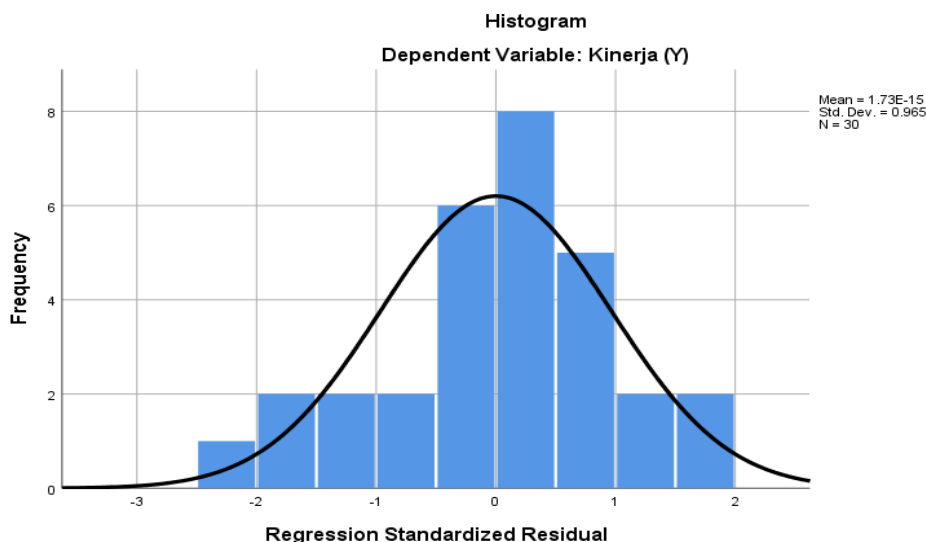
1. Nilai *constant* adalah 1.831, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *employee engagement* dan *spiritual leadership* (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan ada sebesar 1.831 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *employee engagement* adalah 0,486, artinya jika variabel *employee engagement* (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *spiritual leadership* (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,486. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* yang ada berkontribusi positif bagi kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi *spiritual leadership* adalah 0,692 artinya jika variabel *spiritual leadership* (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *employee engagement* (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,692. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *spiritual leadership* yang ada berkontribusi positif bagi kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat *spiritual leadership*, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

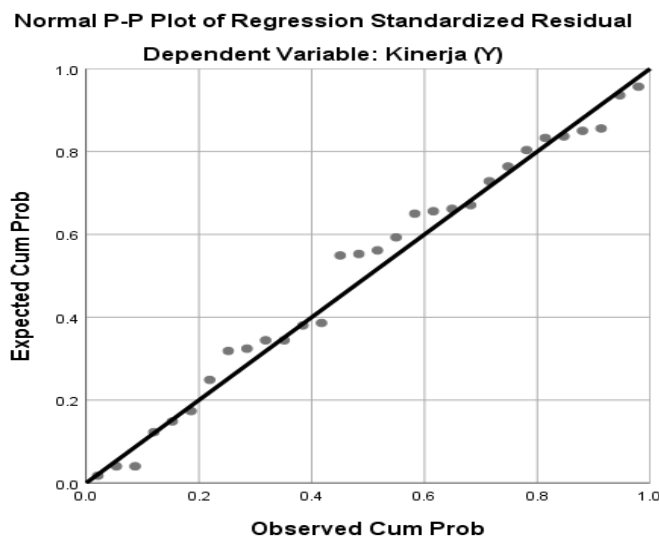
Dalam regresi linier berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu tidak ada multikolinieritas, tidak ada autokorelasi, tidak ada heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Berdasarkan pernyataan tersebut maka model dalam penelitian ini akan dilihat apakah memenuhi beberapa asumsi di atas.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. dan juga dengan melihat normal probability plot menunjukkan data berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal serta dengan melihat nilai signifikansi pada sample kolmogorov-smirnov test yaitu $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel bebas dari variabel terikat berdistribusi normal.



Gambar 4.1
Gambar Histogram : Kinerja Karyawan



Gambar 4.2
Hasil Normal Probability Plot : Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78796181
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.069
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.3
Sample kolmogorov-smirnov test

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

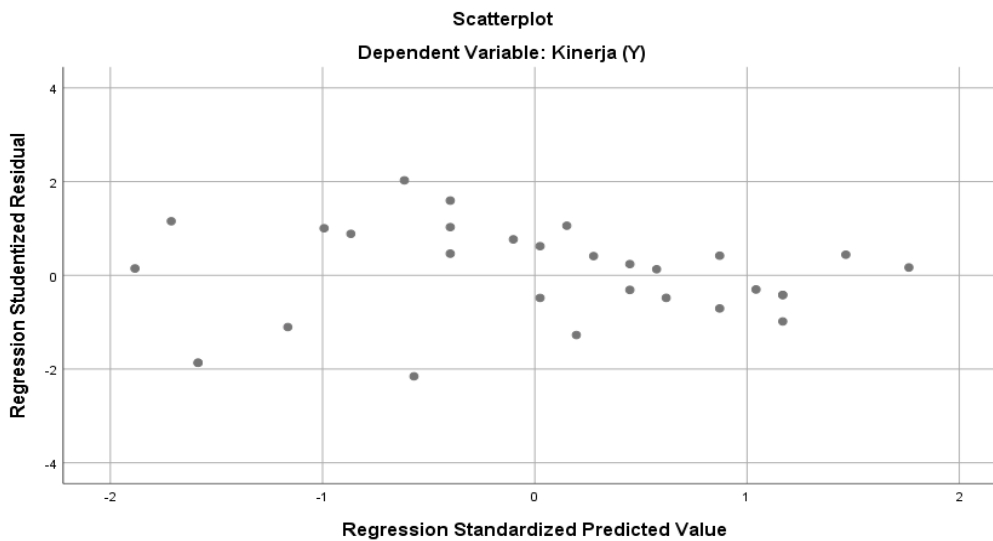
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Employee Engagement (X1)</i>	0.893	1.119
	<i>Spiritual Leadership (X2)</i>	0.893	1.119

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dengan menggunakan *VIF (Variance Inflation Factor)* kita bisa mendeteksi masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, jika nilai *VIF* melebihi angka 10 maka dikatakan ada multikolinieritas (Dengan melihat hasil perhitungan *VIF* pada variabel *Employee Engagement* dan *Spiritual Leadership* sebesar 1,119 *VIF*, berdasarkan standar rumus yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Dan nilai *tolerance* pada variabel *Employee Engagement* dan *Spiritual Leadership* sebesar 0,893 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengolahan data (gambar scatterplot) menggunakan SPSS versi 25.0 didapatkan titik penyebar di bawah dan di atas dan tidak mempunyai pola teratur, jadi dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas : Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	0.455	0.415	1.853

a. Predictors: (Constant), Spiritual Leadership (X2), Employee Engagement (X1)

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi linier berganda dua variabel bebas diperoleh *R Square* sebesar 0.455 atau sebesar 44,5%. perubahan-perubahan pada Y yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu *employee engagement* dan *spiritual leadership*. Sedangkan sisanya sekitar 55,5% perubahan-perubahan pada Y yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain di luar dari *variable independent* dalam penelitian ini, sebagai contoh : motivasi, kepuasan kerja, peralatan dan teknologi yang digunakan, hubungan kerja antar karyawan, dll. Menurut **Affandi dalam Iwan (2018)**.

Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 4.12
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.459	2	38.730	11.280	.000 ^b
Residual	92.707	27	3.434		
Total	170.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), *Spiritual Leadership* (X2), *Employee Engagement* (X1)

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) kedua variable X1, X2, dengan nilai F tabel = $f(k ; n-k)$ F = (2 ; 30-2), F tabel = (2 ; 28) = 3,34 dengan tingkat kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 11.280 dengan nilai F tabel adalah 3,34 sehingga F hitung > F tabel atau $11.280 > 3,34$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (*employee engagement* dan *spiritual leadership*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial dengan Uji t

Tabel 4.13
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.831	5.119		0.358	0.723
	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.486	0.163	0.447	2.975	0.006
	<i>Spiritual Leadership</i> (X2)	0.692	0.274	0.380	2.528	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ada :

1. Pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X1 (*employee engagement*) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.486 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0,006 < 0,05$ karena nilai sig. $< 0,05$ maka *employee engagement* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai Y.

Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 30-2-1) = 0,025 ; 27 = 2.05183$

Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.975 > 2.05183$) sehingga hipotesis pada penelitian terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

2. Pengaruh variabel *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X2 (*spiritual leadership*) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.692 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.018 < 0,05$ karena nilai sig. $< 0,05$ maka gaya *spiritual leadership* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai Y.

nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.528 > 2.05183$) sehingga hipotesis pada penelitian terdapat pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis dan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan *employee engagement* dan *spiritual leadership* yang baik di dalam perusahaan.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan :

1. Hasil analisis data menunjukkan Kondisi *Employee engagement* pada karyawan bagian gudang di Griya Pahlawan adalah sangat tinggi/baik, kondisi penerapan *spiritual leadership* pada pimpinan gudang di Griya Pahlawan adalah sangat tinggi/baik, dan kondisi tingkat kinerja karyawan bagian gudang di Griya Pahlawan adalah sangat tinggi/baik (data terlampir).
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dan *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan secara simultan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dengan analisis dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan mengenai implikasi dari hasil penelitian yang telah didapatkan yakni variabel *employee engagement* dan *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial atau pun simultan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. (2014), Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- A. M. Lilik Agung. (2010). *Spiritual Leadership : Kiat Sukses Membangun Bisnis Unggul*. Bisnis Indonesia: Jakarta.
- Fauzi, Fitri, Okta, dan Jafar Sembiring. 2016. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung, 3(3).
- Kawiana, Putu I. (2019), *Spiritual Leadership* Membangun Kinerja Organisasi, UNHI Press, Bali.
- Mukaromah, Maulidatul, Siti . 2018. Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) Guru Sekolah Dasar Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik, 4.
- Priyono, (2010), MSDM, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Rahadi, Rianto, Dedi. (2010), Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Tunggal Mandiri Publishing : Malang.
- Siswono, Debby. 2016. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya, 4(2), 458 – 459.
- Tanuwijaya, Ronald. 2015. Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama, 3(1), 504.
- Tobroni. (2015). *Spiritual Leadership: A Solutions of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia*. *British Journal of Education*: Jakarta.
- Chandra, Cindy dan Marcus Remiasa. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande, 6(1).
- Rafsanjani, Haqiqi. 2017. Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*), 2(1).
- Wijaya, Kurnia, Iwan. 2018. Pegaaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, 6(2).