



# Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Agus Sugiyardi (Agus.sugiyardi@unira.ac.id)  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madura

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Kompetensi dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dan penelitian ini menggunakan SPSS untuk mengolah data sampel 97 Karyawan PT Marinal Indo Prima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Kerja Karyawan.

## ABSTRACT:

This study aims to describe the influence of competence and spiritual leadership on employee motivation. This research is an explanatory research and this research uses SPSS to process sample data of 97 employees of PT Marinal Indo Prima. The results showed that: Competence has a positive and significant effect on employee motivation and spiritual leadership has a positive and significant effect on employee motivation.

**Keywords** : Competence, Spiritual Leadership, Employee Work Motivation.

## PENDAHULUAN

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

optimisme, kebijaksanaan, dan keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak<sup>1</sup>. Kepemimpinan spiritual dalam suatu organisasi memiliki peran penting. Keberhasilan mencapai tujuan didasarkan pada kualitas kepemimpinan<sup>2</sup>. Kepemimpinan spiritual sesungguhnya mampu menjalankan dan mengarahkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi pengikut dengan menggunakan proses komunikasi untuk tujuan tertentu<sup>3</sup>. Kepemimpinan spiritual memiliki banyak pengikut atas dasar panggilan spiritual dalam mencapai suatu tujuan<sup>4</sup>. Setiap organisasi bermimpi memiliki karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan prestasi berdasarkan kriteria standar<sup>5</sup>. Selain itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja berkualitas yang melekat pada tugas dan tanggung jawabnya<sup>6</sup>. Kinerja koheren dengan tujuan strategis lembaga.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja sangat erat dan penting, ada relevansinya, kuat dan akurat. Jika ingin meningkatkan kinerja, maka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya<sup>7</sup>. Penguasaan kompetensi merupakan salah satu unsur penentu kewibawaan seorang dosen untuk mengajar pada suatu jenjang pendidikan. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Selain kompetensi, stagnasi kinerja pegawai diduga karena tidak adanya atau berkembangnya budaya organisasi. Penerapan konsep budaya organisasi pada Bank tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya<sup>8</sup>. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pimpinan Bank selalu dituntut untuk memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan berbasis spiritualitas, bukan hanya kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin, tetapi juga menjunjung tinggi

---

<sup>1</sup> Mathis, C.R., and Jackson, H.J. (2006). *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diana Angelica (penerjemah). Jakarta: Penerbit Salemba Empat

<sup>2</sup> Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall

<sup>3</sup> Gibson, J.L., and Ivancevich J.M. and Donnelly Jr. (1992). *Organisasi Jilid 1, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan Agus Dhardma. Erlangga. Jakarta.

<sup>4</sup> Fry, L. (2008). *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly*, 1(14): 693-727.

<sup>5</sup> Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall Inc., Eaglewood. Cliff. New Jersey.

<sup>6</sup> Prabu, A. (2007). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung

<sup>7</sup> Boyatzis, R. E. (2008). *Competencies in the Twentyfirst Century*. *Journal Management Development*. 27(1): 5-11.

<sup>8</sup> Hartnell, C. A.; A. Y. Ou; A. Kinicki. (2011). *Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of The Competing Values Framework's Theoretical Suppositions*. *Journal of Applied Psychology*, 96(4): 677-694.

nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, kasih sayang, amanah, mampu berkomunikasi yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain<sup>9</sup>. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mengutamakan moralitas, kepekaan, keseimbangan mental, kekayaan batin dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain<sup>10</sup>. Kepemimpinan spiritual berbasis agama mulai dikembangkan<sup>11</sup>.

## TEORI DAN HIPOTESIS

### Kepemimpinan Spiritual

<sup>12</sup>menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Dalam pengertian ini, seorang pemimpin kekuasaan atau pengaruh. Seorang pemimpin harus memimpin, membimbing, berkomitmen, mengarahkan, dan mendahului. Seorang pemimpin mengambil posisi maju untuk tujuan jangka pendek dan jangka panjang<sup>13</sup>.  
<sup>14</sup>mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah nilai, sikap, dan perilaku untuk memotivasi orang agar memiliki perasaan bertahan hidup untuk terlibat di dalamnya. Kepemimpinan melibatkan mengerahkan pengaruh dalam mengarahkan bawahan<sup>15</sup>. Tiga pendekatan utama teori kepemimpinan<sup>16</sup> adalah: (1) Pendekatan sifat <sup>17</sup>menyatakan bahwa pemimpin memiliki sifat-sifat tertentu, antara lain: tinggi kecerdasan, integritas, kepercayaan diri, keterampilan komunikasi, kemampuan beradaptasi, kreativitas, fleksibilitas, kemampuan pemantauan, popularitas, ketekunan, status sosial dan ekonomi, (2) Pendekatan perilaku, yaitu melihat pola

---

<sup>9</sup> Chin-Yi C. dan Y. Chin-Fang. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1): 107.

<sup>10</sup> Danaiee, H., S. V Mahdi, dan H. Shekary.(2011). Spiritual capacity and spiritual leadership in the improvent of working conditions of organizations. *Journal on Spirituality*, 9(12): 12-63.

<sup>11</sup> Wibberding, J. (2013). *Spiritual Leadership*.[http://james.wibberding.com/docu ments/Session10](http://james.wibberding.com/docu%20ments/Session10). Accessed on August 1, 2022

<sup>12</sup> Wibowo,M.P. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

<sup>13</sup> Danim, S. (2012). *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Alfabeta. Bandung.

<sup>14</sup> Fry, L. W dan M. P. Cohen. (2008). Spiritual Leadership As a Paradigm For Organization Transformation And Recovery From Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*, 84: 65–278.

<sup>15</sup> Mulyati, Tatik. (2015). PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA AKADEMIK DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLIKASINYA. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(1): 66 – 89

<sup>16</sup> James M. (2014). *Leadership: Theory and Practice*. *Journal of Educational Administration*, 52(1): 139-142.

<sup>17</sup> Chemers, M. M. (2014). An Integrative Theory of Leadership: a functional integration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 92: 307-324

perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan. 2012), mengembangkan teori yang diterjemahkan ke dalam empat level model efektivitas kepemimpinan, yaitu: (a) Otoritatif Eksploitatif, (b) Otoritatif Kebajikan, (c) Konsultatif, dan (d) Partisipatif, dan (3) Pendekatan Spiritual, bahwa Pengembangan Spiritualitas di tempat kerja tidak dapat diharapkan berkembang tanpa dukungan kepemimpinan<sup>18</sup>. Menurut<sup>19</sup> konsep kepemimpinan spiritual dijabarkan dengan menjelaskan teori-teori terkait, mengacu pada tiga jurnal penelitian untuk mendeskripsikan teori tersebut, yaitu: (1) Teori Kepemimpinan Spiritual<sup>20</sup> yang mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai kombinasi nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan secara intrinsik untuk saling memotivasi satu sama lain. bahwa mereka memiliki rasa ketahanan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan, (2) Pengukuran Kepemimpinan Spiritual. <sup>21</sup>mengembangkan pengukuran dimensi dalam konsep kepemimpinan spiritual dan menentukan empat atribut utama, yaitu: religiusitas, keterkaitan, rasa misi, dan keutuhan, (3) Kinerja Organisasi Bisnis. <sup>22</sup>melakukan penelitian eksplorasi untuk menguji model kausal Teori Kepemimpinan Spiritual dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. Tiga dimensi kepemimpinan spiritual (visi, cinta altruistik, harapan/iman), dua dimensi kelangsungan hidup/kesejahteraan spiritual (makna/panggilan dan keanggotaan) dan komitmen organisasi. Penelitian<sup>23</sup> menemukan bahwa indikator spiritualitas kerja yaitu sense of community tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja; sedangkan dua indikator lainnya yaitu kehidupan batin dan pekerjaan yang bermakna mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian<sup>24</sup> menemukan bahwa dimensi spiritual kepemimpinan relevan dengan teori-teori tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan sehingga dapat dikembangkan dan diterapkan dalam organisasi.

---

<sup>18</sup> Sudarmanto. (2009). Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

<sup>19</sup> Seshadri D. V. R, K. Sasidhar, N. Mandar. 2014, Integrative Framework for Spirituality in Leadership. Journal Indian Institute of Management Udaipur Research Paper Series 3(2): 1-31.

<sup>20</sup> Respati, Harianto and Amin, Rofikul. (2014). Research on Continues Mediation: Employee Behavior and TQM Practice as ISO 9000 Strategy to Improve Performance of Manufacturing Company in East Java, Indonesia. European Journal of Business and Management. 6(29): 125-136.

<sup>21</sup> Sendjaya, S. (2007). Conceptualizing and Measuring Spiritual Leadership in Organizations. International Journal of Business and Information, 2(1): 104-126

<sup>22</sup> Fry, L. W dan Matherly, Laura. (2005). Spiritual Leadership and Organizational Performance: an Exploratory Study. In S. Roglberg and C. Reeve (Eds.). Journal of Applied Psychology, 89: 293-310.

<sup>23</sup> Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. Indian Journal of Science and Technology, 5(1): 1961-1966

<sup>24</sup> Frisdiantara dan Sahertian. (2012). The Spiritual Leadership Dimension in Relation to Other Value-Based Leadership in Organization. International Journal of Humanities and Social Science, 2(15): 284-290.

## Kompetensi

<sup>25</sup>mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas yang harus dimiliki karyawan saat menyelesaikan tugas atau tujuan. (Wu, 2010), mendefinisikan kompetensi dengan beberapa pengertian yang terkandung yaitu: (1) Karakteristik dasar, artinya kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang melekat pada diri seseorang dan memiliki perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai pekerjaan atau situasi, (2) Hubungan kausal, artinya Kompetensi dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang, artinya jika dia memiliki kompetensi yang tinggi maka diprediksikan dia akan memiliki kinerja yang tinggi pula, (3) Kriteria acuan, artinya kompetensi akan benar-benar memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, terukur, menjadi spesifik dan memiliki standar. <sup>26</sup>meneliti kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam deskripsi tugas. Indikator kompetensi meliputi kurikulum, kursus atau pelatihan. Peningkatan kapasitas karyawan harus dikembangkan dan model Kompetensi dapat digunakan untuk proses seleksi, penilaian kinerja manajemen, kompensasi, pengembangan karir dan sebagainya. <sup>27</sup>melakukan penelitian dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian<sup>28</sup> dengan menggunakan analisis faktor menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai swasta.

## Motivasi kerja

Motivasi merupakan faktor pendorong yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi memiliki dua komponen, komponen internal dan eksternal. Komponen internal meliputi perubahan pribadi, seperti ketidakpuasan atau ketegangan psikologis, sedangkan komponen eksternal meliputi.

---

<sup>25</sup> Chung, R. G dan C. L. Lo. (2007). The Development of Teamwork Competence Questionnaire: Using Students Of Business Administration Department As An Example. *International Journal of Technology and Engineering Education*. March Special Issue, p.51-57

<sup>26</sup> Vathanophas, V dan J. Thaingam. (2007). Competence Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Journal Contemporary Management Research*, 3(1): 45-70.

<sup>27</sup> Apriani, F. (2009). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1):13-17

<sup>28</sup> Ismail, R. dan Z. A. Syahida. (2010). Impact of Worker's Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector. *Journal Business and Economic Horizons*. 2(2): 25-36.

Komponen eksternal menyangkut sesuatu yang dibutuhkan, seperti cita-cita dalam hidup. Singkatnya, komponen internal adalah kebutuhan yang dibutuhkan, tetapi komponen eksternal adalah tujuan yang diinginkan, jadi motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan pribadi untuk mendapatkan tujuan berupa sikap dan tujuan<sup>29</sup>. <sup>30</sup>menjelaskan motivasi kerja yang tercermin dalam memotivasi keadaan, memotivasi perilaku dan tujuan. <sup>31</sup>motivasi digambarkan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mendorong mereka untuk bertindak. Kekuatan pendorong dihasilkan oleh keadaan yang muncul sebagai akibat dari kebutuhan yang tidak terpenuhi. Keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan seseorang akan melahirkan motivasi. <sup>32</sup>motivasi adalah keinginan yang terdapat pada individu yang merangsang melakukan sesuatu karena ada motif atau kebutuhan. <sup>33</sup>mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang mendorong seseorang untuk berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan memuaskan beberapa kebutuhan pribadi. Dalam upaya memahami dan menilai perilaku manusia, telah dikembangkan beberapa teori motivasi oleh sejumlah ahli. Teori tersebut memiliki perbedaan dan persamaan. Teori Maslow (Hierarchy of Needs) mengatakan bahwa pada setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan nyaman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Alderfer mengemukakan metode ERG yang mendukung pendapat Maslow. Teori hierarki kebutuhan Alderfer hanya mencakup tiga tingkatan: (1) Kebutuhan eksistensi (E) meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan Maslow, (2) Kebutuhan terkait (R) menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan hubungan sosial serta social needs dan esteem needs dari Maslow, (3) Growth needs (G), merupakan keinginan intrinsik dalam diri individu untuk maju atau meningkatkan kemampuannya.

---

<sup>29</sup> Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)”. *Jurnal Pedagogia* 1(1): 1-6

<sup>30</sup> Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior*. 7th Edition. Prentice Hall International, Inc. New Jersey.

<sup>31</sup> Manikandan, K and Rajamohan. (2014). Consumer's Need for Uniqueness in Buying Small Cars. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(1): 135-146.

<sup>32</sup> Plotnik, R. dan H. Kouyoumdian. (2014). Motivating Employees to Act Athically: An Expectancy Theory Approach. *Journal of Business Ethics*. 18(3): 295-304.

<sup>33</sup> Armstrong, M., and Baron. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Kompetindo. Jakarta.

Penelitian<sup>34</sup> dengan menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa motivasi, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kompetensi, Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja.**

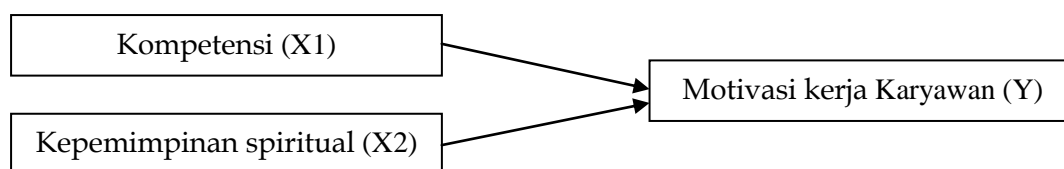
Teori Maslow menyatakan bahwa pada setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan nyaman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Proses pemenuhan kebutuhan tersebut tentunya akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri pribadi yang dalam penelitian ini diwakili oleh kompetensi, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang muncul dari lingkungan yang dalam penelitian ini diwakili oleh budaya akademik dan kepemimpinan spiritual. Beberapa penelitian dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi. Hasil penelitian <sup>35</sup>menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap motivasi. Senada dengan itu, <sup>36</sup>menekankan bahwa diperlukan pendekatan multilevel untuk menerapkan praktik kepemimpinan spiritual dalam pengembangan model kinerja. Berdasarkan analisis dan temuan di atas, hipotesis berikut dapat diajukan:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H2 : Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

## **METODE**

### **Model Konseptual**



<sup>34</sup> Pramudya, A. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Jogjakarta. *Jurnal Bisnis Ekonomi Indonesia*, 1(1): 1-11.

<sup>35</sup> Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Journal of Management and Performance*, 58(12): 217–226.

<sup>36</sup> Widyarini, N. (2011). Perilaku Kewarga-organisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja dan Budaya Organisasi Terbuka. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 3(2): 165-177.

## Gambar 1

### Kerangka Konseptual

#### Pengukuran

Kompetensi yang diadopsi dari<sup>37,38</sup>, dan Spiritual Leadership yang diadopsi dari<sup>39</sup>, Motivasi Kerja diadopsi dari<sup>40</sup>.

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong explanatory research dengan pendekatan kuantitatif.

#### Sampel

Sampel yang digunakan sebanyak 97 karyawan PT Marinal Indo Prima dengan teknik pengambilan sampel Aksidental. Penelitian ini termasuk *Eksplanatory Research*<sup>41, 42, 43, 44, 45</sup>.

#### Jenis data

Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

#### Analisis Data

Analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda dengan

---

<sup>37</sup> Wu, Shu-qin. (2010). Performance Assessment Model for University Subject Leaders Based on Competence Theory. *Journal of Leadership of Organizational Studies*, 13(3):15-22.

<sup>38</sup> Mulyati, Tatik. (2015). PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA AKADEMIK DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLIKASINYA. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(1): 66 – 89

<sup>39</sup> Mulyati

<sup>40</sup> Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 430-437.

<sup>41</sup> Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

<sup>42</sup> Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571.

<sup>43</sup> Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620

<sup>44</sup> Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

<sup>45</sup> Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJAOAS)*, 3(99), 9–17.



alat bantu SPSS versi 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Hipotesis

#### Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap motivasi kerja.

Tabel 1

#### Hasil Analisis Regresi Variabel Kompetensi Terhadap motivasi kerja

| Model     | Standartdized Coefficients<br>Beta | t-test | Sig.  | Keterangan |
|-----------|------------------------------------|--------|-------|------------|
| X         | 0.746                              | 50.717 | 0,003 | Signifikan |
| Std.error | 0,002                              |        |       |            |

Dependent Variabel :Y

Sumber: Data diolah peneliti: 2022

Berdasarkan tabel 1, Variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,003 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,746 terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### Pengaruh Variabel Kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja.

Tabel 2

#### Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan spiritual Terhadap motivasi kerja

| Model     | Standartdized Coefficients<br>Beta | t-test | Sig.  | Keterangan |
|-----------|------------------------------------|--------|-------|------------|
| X         | 0.472                              | 60.915 | 0,002 | Signifikan |
| Std.error | 0,001                              |        |       |            |

Dependent Variabel :Y

Sumber: Data diolah peneliti: 2022

Berdasarkan tabel 2, Variabel Kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikansi 0,002 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,472 terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan spiritual memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### Pembahasan

#### Kompetensi dan motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikansi

0,003 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,746. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kompetensi bagi motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai beta koefisien standar bernilai positif menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi motivasi kerja tersebut.

#### **Kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja.**

Pengaruh Kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,002 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,472. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan spiritual memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kepemimpinan spiritual bagi motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai beta koefisien standar bernilai positif menunjukkan bahwa Kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja memiliki hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi motivasi kerja tersebut.

## **KESIMPULAN**

#### **Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.**

Kompetensi mampu memberikan dampak positif bagi motivasi kerja, semakin baik Kompetensi di lakukan maka motivasi kerja akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan motivasi kerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,003 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,746.

#### **Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.**

Kepemimpinan spiritual mampu memberikan dampak positif bagi motivasi kerja, semakin baik Kepemimpinan spiritual di lakukan maka motivasi kerja akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan motivasi kerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,472.

### Saran

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu: Peneliti yang melakukan penelitian di daerah tertentu, harus mampu berkomunikasi dengan bahasa daerah setempat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam memberi penjelasan untuk pengisian kuesioner. Dan peneliti selanjutnya bisa mengembangkan model konseptual dengan menambah variabel independen lainnya. Dan peneliti yang selanjutnya juga bisa mencari perusahaan lainnya untuk di teliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Journal of Management and Performance*, 58(12): 217-226.
- Apriani, F. (2009). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1):13-17
- Armstrong, M., and Baron. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Kompetindo. Jakarta.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the Twentyfirst Century. *Journal Management Development*. 27(1): 5-11.
- Chemers, M. M. (2014). An Integrative Theory of Leadership: a functional integration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 92: 307-324
- Chin-Yi C. dan Y. Chin-Fang. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1): 107.
- Chung, R. G dan C. L. Lo. (2007). The Development of Teamwork Competence Questionnaire: Using Students Of Business Administration Department As An Example. *International Journal of Technology and Engineering Education*. March Special Issue, p.51-57
- Danaiee, H., S. V Mahdi, dan H. Shekary.(2011). Spiritual capacity and spiritual leadership in the improvent of working conditions of organizations. *Journal on Spirituality*, 9(12): 12-63.
- Danim, S. (2012). *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Alfabeta. Bandung.
- Frisdiantara dan Sahertian. (2012). The Spiritual Leadership Dimension in Relation to Other Value-Based Leadership in Organization. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(15): 284-290.

- Fry, L. (2008). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 1(14): 693-727.
- Fry, L. W dan M. P. Cohen. (2008). Spiritual Leadership As a Paradigm For Organization Transformation And Recovery From Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*, 84: 65-278.
- Fry, L. W dan Matherly, Laura. (2005). Spiritual Leadership and Organizational Performance: an Exploratory Study. In S. Roglberg and C. Reeve (Eds.). *Journal of Applied Psychology*, 89: 293-310.
- Gibson, J.L, and Ivancevich J.M. and Donnelly Jr. (1992). *Organisasi Jilid 1, Struktur, Proses. Edisi Kelima*. Terjemahan Agus Dhardma. Erlangga. Jakarta.
- Hartnell, C. A.; A. Y. Ou; A. Kinicki. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of The Competing Values Framework's Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4): 677-694.
- Ismail, R. dan Z. A. Syahida. (2010). Impact of Worker's Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector. *Journal Business and Economic Horizons*. 2(2): 25-36.
- James M. (2014). Leadership: Theory and Practice. *Journal of Educational Administration*, 52(1): 139-142.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *India Journal of Science and Technology*, 5(1): 1961-1966
- Manikandan, K and Rajamohan. (2014). Consumer's Need for Uniqueness in Buying Small Cars. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(1): 135-146.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 430-437.
- Mathis, C.R., and Jackson, H.J. (2006). *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diana Angelica (penerjemah). Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Mulyati, Tatik. (2015). pengaruh kompetensi, budaya akademik dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi dan implikasinya . *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(1): 66 - 89
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyariah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyariah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Plotnik, R. dan H. Kouyoumdian. (2014). Motivating Employees to Act Athically: An Expectancy Theory Approach. *Journal of Business Ethics*. 18(3): 295-304.
- Prabu, A. (2007). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Pramudya, A. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Jogjakarta. *Jurnal Bisnis Ekonomi Indonesia*, 1(1): 1-11.
- Respati, Harianto and Amin, Rofikul. (2014). Research on Continues Mediation: Employee Behavior and TQM Practice as ISO 9000 Strategy to Improve Performance of Manufacturing Company in East Java, Indonesia. *European Journal of Business and Management*. 6(29): 125-136.

- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall Inc., Eaglewood. Cliff. New Jersey.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior*.7th Edition. Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- Sendjaya, S. (2007). Conceptualizing and Measuring Spiritual Leadership in Organizations. *International Journal of Business and Information*, 2(1): 104-126
- Seshadri D. V. R, K. Sasidhar, N. Mandar. 2014, Integrative Framework for Spirituality in Leadership. *Journal Indian Institute of Management Udaipur Research Paper Series* 3(2): 1-31.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5): 1471-1490
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)". *Jurnal Pedagogia* 1(1): 1-6
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Vathanophas, V dan J. Thaingam. (2007). Competence Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Journal Contemporary Management Research*, 3(1): 45-70.
- Wibberding, J. (2013). *Spiritual Leadership*.<http://james.wibberding.com/documents/Session10>. Accessed on August 1, 2022
- Wibowo,M.P. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widyarani, N. (2011). Perilaku Kewarga- organisasi dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja dan Budaya Organisasi Terbuka. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 3(2): 165-177.
- Wu, Shu-qin. (2010). Performance Assessment Model for University Subject Leaders Based on Competence Theory. *Journal of Leadership of Organizational Studies*, 13(3):15-22.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*.Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550-571.
- Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604-1620
- Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9-17.

