

ABSTRAK

Meningkatnya perkembangan teknologi dan komunikasi di era globalisasi ini hendaknya menjadi suatu tantangan dalam menjalankan perusahaan di Indonesia. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam menjalankan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional dan kecerdasan spiritual.

PT. Gistex saat ini mengalami masalah kinerja dalam hal karyawan yang tidak selalu memenuhi target sebesar 62.16%, dan karyawan tidak memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang dihadapi sebesar 64.86 % berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti. Dua faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja di PT. Gistex adalah kepemimpinan transformasional dan kecerdasan spiritual. Melalui penelitian ini ditelaah bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gistex.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah koreponden 105 orang karyawan. Data penelitian merupakan data primer yang diambil melalui kuisioner. Tingkat validitas dan reliabilitasnya telah diuji , validitas item kepemimpinan transformasional berkisar 0,430 – 0,794 dengan 29 item yang digunakan, dan reliabilitas alat ukur sebesar 0,955. Validitas item kecerdasan spiritual berkisar 0,403 – 0,686 dengan 16 item yang digunakan, dan reliabilitas alat ukur sebesar 0,879. Validitas item kinerja karyawan berkisar 0,439 – 0,701 dengan 16 item yang digunakan, dan reliabilitas alat ukur sebesar 0,878. Data yang diperoleh diuji dengan program SPSS.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepemimpinan transformasional, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT. Gistex berada pada kategori kuat. Dimensi *Idealized Influence* adalah yang paling kuat dari 4 dimensi pada kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 3,89. Kecerdasan Spiritual pada PT. Gistex berada pada kategori tinggi, . Dimensi *Kindness* (Kebaikan Hati) adalah yang paling tinggi dari 8 dimensi pada Kecerdasan Spiritual yaitu sebesar 4,30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan spiritual secara bersama sama berpengaruh sebesar 40,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 59,8% berasal dari faktor lainyang tidak diteliti. Secara parsial kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, Kecerdasan spiritual, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The increasing development of technology and communication in this era of globalization is a challenge for Indonesian companies. The success of the company in running its business can be seen from the company's performance in the company, and improve the company's performance in the company's components. Factors that can influence employee performance are transformational leadership and spiritual intelligence.

PT. Gistex is currently experiencing performance problems in terms of employees who do not always meet the target of 62.16%, and employees do not understand the high and low problems faced by 64.86% based on the results of the pre survey conducted by researchers. Two factors that allegedly influenced performance at PT. Gistex is transformational leadership and spiritual intelligence. Through this research, we examine how the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance at PT. Gistex.

This study uses a survey method with a total number of 105 employees. Research data are primary data taken through questionnaires. The level of validity and reliability has been tested, the validity of transformational leadership items ranged from 0.430 to 0.794 with 29 items used, and the reliability of the measuring instrument was 0.955. The validity of spiritual intelligence items ranged from 0.403 - 0.686 with 16 items used, and the reliability of the measuring instrument was 0.879. The validity of employee performance items ranged from 0.439 to 0.701 with 16 items used, and the reliability of the gauge was 0.878. The data obtained was tested by the SPSS program.

Based on the descriptive analysis of transformational leadership variables, the results of the study show that transformational leadership at PT. Gistex is in the strong category. The dimension of Idealized Influence is the most powerful of the 4 dimensions of transformational leadership which is equal to 3.89. Spiritual Intelligence at PT. Gistex is in the high category. The dimension of Kindness is the highest of the 8 dimensions of Spiritual Intelligence which is equal to 4.30. The results showed that transformational leadership and spiritual intelligence together had an effect of 40.2% on employee performance and the remaining 59.8% came from other factors not examined. Partially spiritual intelligence has a greater influence on employee performance than transformational leadership.

Keywords: Transformational leadership, spiritual intelligence, and employee performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Lokas dan Jadwal Penelitian	13
BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3. Relevansi Penelitian dengan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2. Kepemimpinan	20
2.2.1. Kepemimpinan Transformasional	22
2.2.2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional	24
2.2.3. Antecedent Kepemimpinan Transformasional	29
2.2.4. Konsekuensi Kepemimpinan Transformasional	29
2.3. Kecerdasan Spiritual	30
2.3.1. Prinsip-prinsip Kecerdasan Spiritual	31
2.3.2. Dimensi Kecerdasan Spiritual	32
2.3.3. Antecedent Kecerdasan Spiritual	33
2.4. Kinerja Karyawan	34
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	34

2.4.2. Dimensi Kinerja	35
2.5. Penelitian Sebelumnya	37
BAB 3. KERANGKA PEMIKIRAN, MODEL, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Pemikiran	38
3.2. Model Penelitian.....	39
3.3. Hipotesa Penelitian.....	41
BAB 4. METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis Penelitian	42
4.2. Variabel Penelitian	42
4.2.1. Variabel Dependen / Variabel Terikat (Y)	42
4.2.2. Variabel Independen / Variabel Bebas (X)	43
4.3. Objek dan Subjek Penelitian	43
4.4. Populasi dan Sampel	43
4.5. Teknik Pengumpulan Data	44
4.5.1. Variabel Kontrol.....	44
4.6. Metode Penelitian.....	46
4.6.1. Metode Penelitian yang Digunakan	46
4.6.1.1. Jenis Penelitian	46
4.6.1.2. Teknik Pengumpulan Data.....	47
4.6.2. Teknik Analisis	48
4.6.2.1. Pengujian validitas data	48
4.6.2.2. Pengujian reliabilitas data.....	50
4.6.2.3. Uji Normalitas.....	51
4.6.2.4. Uji Multikolinearitas.....	52
4.6.2.5. Uji Heteroskedastisitas	53
4.6.2.6. Uji Hipotesis dengan uji regresi ganda	54
4.7. Operasionalisasi Variabel.....	54
4.7.1. Variabel Bebas	55
4.7.2. Variabel Terikat.....	55
BAB 5. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	60

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir ...	63
5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	64
5.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
5.2. Pengujian Kuisisioner	65
5.3. Uji Validitas Instrumen	66
5.3.1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	66
5.3.2. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)	67
5.3.3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	68
5.4. Uji Reliabilitas Instrumen	69
5.5. Uji Deskriptif.....	70
5.5.1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)	70
5.5.2. Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2).....	72
5.5.3. Variabel Kinerja (Y).....	75
5.6. Uji Asumsi Klasik	77
5.6.1. Uji Normalitas	77
5.6.2. Uji Multikolinearitas	78
5.6.3. Uji Heteroskedastisitas	79
5.7. Hasil Pengujian Hipotesis	80
5.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
5.7.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	82
5.7.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	84
5.7.4. Koefisien Determinasi.....	85
5.8. Pembahasan	87
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	89
6.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil <i>Pra-survey</i>	3
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya	37
Tabel 4.1. Tabel Karakteristik Responden	45
Tabel 4.2. Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformatif.....	56
Tabel 4.3. Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Spiritual	58
Tabel 4.4. Operasionalisasi Variabel Kinerja.....	59
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ..	63
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	64
Tabel 5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 5.6. Pengujian Validitas Terhadap Kepemimpinan Transformatif (X_1)	66
Tabel 5.7. Pengujian Validitas Terhadap Kecerdasan Spiritual (X_2).....	67
Tabel 5.8. Pengujian Validitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.10. Hasil Uji Deskriptif Kepemimpinan Transformatif (X_1)	71
Tabel 5.11. Hasil Uji Deskriptif Kecerdasan Spiritual (X_2)	73
Tabel 5.12. Hasil Uji Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 5.13. Pengujian Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov).....	78
Tabel 5.14. Pengujian Multikolinearitas	79
Tabel 5.15. Pengujian Heteroskedastisitas	80
Tabel 5.16. Pengujian Koefisien hitung dan Persamaan Regresi untuk Hipotesis	81
Tabel 5.17. Tabel Anova Pengujian Secara Simultan	83
Tabel 5.18. Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t).....	84
Tabel 5.19. Koefisien Determinasi	85
Tabel 5.20. Matrix Korelasi Antar Variabel.....	86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Relevansi Penelitian dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ...	20
Gambar 3.1. Model Penelitian.....	40

