

***Spiritual Leadership* Sebagai Salah Satu Faktor Dominan Yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar*****Spiritual Leadership As An Dominant Factor That Influences to Employee Performance In Waroeng Spesial Sambal Karanganyar***Nevri Dea Ayunda Putri <sup>1)</sup>, Saptani Rahayu<sup>2)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa Surakarta

Email: [nevrideaayunda20@gmail.com](mailto:nevrideaayunda20@gmail.com)**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Spiritual Leadership*, Pelatihan Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data secara primer yaitu dengan menyebar kuesioner dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan terbukti valid dan reliable. Hasil persamaan regresi linier berganda variabel pelatihan kerja berpengaruh positif sedangkan variabel *spiritual leadership* dan pengawasan berpengaruh negative. Hasil uji t menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukan *spiritual leadership*, pelatihan kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,279 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 27,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (*spiritual leadership*, pelatihan kerja dan pengawasan) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 27,9%. Sedangkan sisanya 72,1% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, *Spiritual Leadership*, Pelatihan Kerja dan Pengawasan.

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of spiritual leadership, job training and supervision to employee performance in waroeng spesial sambal karanganyar. This research uses primary data collection method by distributing questionnaires where the population in this study are consumers of Grilled Chicken and Kremes Chicken Mbak Pipi Restaurant in Karanganyar. Sampling in this study uses the census sampling technique with a total sample of 50 respondents. The results of the validity and reliability test show that all the questions raised were valid and reliable. The results of multiple linear regression equations job training have a positive effect, while the spiritual leadership and supervision have a negative effect. The T test show that spiritual leadership has a significant effect on employee performance, job training has a significant effect on employee performance and supervision has not significant on employee performance. F test show the spiritual leadership, job training and supervision significantly influences the employee performance. Coefficient Test Result Determination ( $R^2$ ) shows that adjusted R square value of 0,279 so that Determination Coefficient value of 27,9% is obtained. Then it can be concluded that the independent variable (spiritual leadership, job training and supervision) is able to explain the dependent variable namely purchasing decision of 27,9%. While the remaining 72,1% is explained by other factors not examined in this study such as organization commitment, job environment, job satisfaction.*

**Keywords:** Employee performance, *Spiritual Leadership*, Job Training and Supervision.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Schermerhorn (1996:4) Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah Sumber Daya menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan semata tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mulia Nasution (1996:1) manajemen adalah aktivitas perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengkoordinasian dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen wajib mengetahui bagaimana kinerja karyawan. Apakah mengalami peningkatan atau justru mengalami penurunan, jika terjadi penurunan maka manajemen memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk kinerja dengan baik. Menurut Whitmore (1997 : 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Waroeng Spesial Sambal adalah sebuah merk usaha dibidang kuliner yang menyajikan aneka sambal segar dan masakan khas Indonesia. Waroeng yang pertama didirikan pada tahun 2002 di Yogyakarta oleh Yoyok Hery Wahyono. Meningkatnya animo konsumen terhadap kuliner pedas pun merangsang lahirnya cabang di beberapa titik di kota pelajar. Bahkan gaung tentang Waroeng Spesial Sambal pun mulai terdengar di kota tetangga, Solo, yang akhirnya Yoyok mencoba mendirikan cabang pertama di Manahan, Solo pada tahun 2006. Tak lama kemudian, Waroeng Spesial Sambal menyapa penikmat pedas dikota lainnya, seperti Semarang, Tangerang, Purwokerto dan beberapa kota lainnya termasuk Waroeng Spesial Sambal yang berada di Klodran, Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah. Tidak hanya cabang di seluruh kota dalam negeri saja tetapi Waroeng Spesial Sambal sudah mempunyai cabang usaha diluar negeri salah satunya di Malaysia dan sampai saat ini mempunyai cabang yang berjumlah 94. Sebagai usaha pemberi layanan dibidang kuliner Waroeng Spesial Sambal harus mampu mengelola sumber daya manusia dan karyawan dengan baik.

Permasalahan yang sering timbul yaitu bagaimana seorang karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi usaha. Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Donelly, Gibson and Ivancevich (1994:48) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Hasil dari kinerja karyawan dapat dilihat adanya cabang usaha yang terus bertambah dan pelanggan yang semakin berkembang pesat setiap tahunnya. Jumlah pengunjung Waroeng Spesial Sambal pada bulan juli sampai oktober tahun 2019 dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel I

Jumlah pengunjung bulan juli-oktober 2019

Bulan	Jumlah Pengunjung
Juli	4.479
Agustus	4.658
September	4.984
Oktober	5.379
Jumlah	19.500

Sumber : Laporan kinerja bulanan Waroeng Spesial Sambal tahun 2019

Pada bulan juli sampai oktober tahun 2019 sebanyak 19.500 pengunjung Warong Spesial Sambal. Hal ini merupakan kinerja yang telah dicapai oleh karyawan Waroeng Spesial Sambal dengan rata-rata pengunjung 4.875 setiap bulannya dan mengalami peningkatan pengunjung dari bulan juli sampai oktober.

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu diantaranya adalah definisi kepemimpinan menurut Gareth Jones and Jennifer George (2003:440) menurutnya kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi, dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi. Fry, (2005:44). Menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual. Waroeng Spesial Sambal merupakan salah satu yang memberikan nilai-nilai spiritualitas guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil survey awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan menunjukkan bahwa pimpinan selalu menerapkan nilai-nilai spiritualitas kepada karyawan. Dengan adanya pimpinan yang menerapkan nilai spiritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kerja. Selain itu kondisi Waroeng Spesial Sambal saat ini menggunakan spiritual universal, maksudnya adalah tim manajemen Waroeng Spesial Sambal melakukan nilai-nilai dari semua agama antara lain agama Islam, Budha, Hindu, Kristen dan Katolik. Oleh sebab itu Waroeng Spesial Sambal mengambil nilai-nilai yang baik untuk diterapkan di karyawannya. Karyawan Waroeng Spesial Sambal sendiri bukan hanya pemeluk agama islam, akan tetapi semua agama boleh masuk menjadi karyawan Waroeng Spesial Sambal. Namun dalam memberikan kajian dalam meningkatkan spiritualitas karyawan di nilai kurang efektif karena masih sering lewat video tidak secara langsung.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015) diperoleh hasil bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan spiritual Waroeng Spesial Sambal juga mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan yang dilaksanakan pada hakikatnya berorientasi atau memberikan penekanan pada tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan. Selain itu pelatihan juga menekankan kepada kemampuan, pengetahuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana. Diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi (Wexley & Yulk, 2003:49). Waroeng Spesial Sambal ini merupakan perusahaan kuliner, maka karyawan Waroeng Spesial Sambal ada 3 bagian yaitu manajemen pusat, manajemen area, dan karyawan operasional waroeng. Dalam kebijakannya sumber daya manusia Waroeng Spesial Sambal mempunyai program-program pelatihan soft skill, masalah mentalitas dan praktik lapangan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan baik manajemen pusat, area ataupun karyawan operasional waroeng.

Menurut PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan Kerja atau yang sekarang biasa kita kenal dengan istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada

tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Di Waroeng Spesial Sambal Terdiri dari dua level pelatihan yaitu pelatihan level warung dan level manajemen. Pelatihan level warung diberikan pelatihan secara teknis ketika bekerja di warung, proses pelatihannya 7 hari di Gedung Training Center Yogyakarta, pelatihannya sebatas cara bekerja di warung seperti masak dan melayani konsumen. Pelatihan karyawan di level manajemen waktu pelatihannya lebih lama dari pada di level warung, karena level manajemen lebih diberi materi yang lebih banyak, bukan hanya diberi praktik saja akan tetapi tentang wawasan waroeng Spesial Sambal. Namun sayangnya pelatihan yang diberikan tidak merata pada semua karyawan karena hanya beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Suseno Hendratmoko (2018) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didalam organisasi pasti ada sebuah pemimpin yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat. Organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan kegiatan yang telah dilakukan, maka inilah fungsi pengawasan semakin penting didalam organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkn tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. “Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar sebaiknya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), memberi dorongan (actuating) dan pengawasan (controlling).” (G.R Terry,1991:15).

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Robert J. Mockler,1972:2). Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, maka pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan karyawan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan dikehendaki oleh pimpinan. pengawasan merupakan hal penting disetiap pekerjaan dalam perusahaan atau instansi pemerintah, dikarenakan dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Pengawasan yang dilakukan di Waroeng Spesial Sambal oleh pihak manajemen warung tidak terjadwal secara terstruktur, melainkan bila merasa ada kinerja dari karyawan ada yang kurang optimal. Sebaliknya dari setiap kepala bagian perdevisi melakukan pengawasan secara berlanjut tiap hari. Namun pengawasan ini belum berjalan secara optimal, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak berseragam, atribut tidak lengkap, pelayanan yang kurang maksimal dan melanggar aturan lainnya yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rara Saraswati (2015). Diperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perlu diteliti tentang “Pengaruh Spiritual Leadership, Pelatihan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar”

### **Rumusan Masalah**

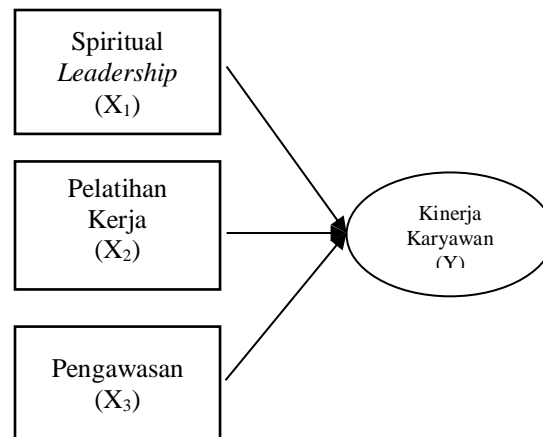
1. Apakah Spiritual Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar?

3. Apakah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Spiritual Leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar.
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar.
3. Untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Spiritual Leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
- H<sub>2</sub>: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
- H<sub>3</sub>: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar

### METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang didapat melalui penelitian populasi atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. Adapun skor penilaian yang digunakan Skor 1 (Sangat Tidak Setuju), Skor 2 (Tidak Setuju), Skor 3 (Netral), Skor 4 (Setuju), Skor 5 (Sangat Setuju). Indikator Spiritual Leadership yang digunakan menurut Fry LW (2008) yang terdiri dari Vision, Altruistik Love, Hope dan Faith. Indikator Pelatihan Kerja yang digunakan menurut Mangkunegara (2013) yang terdiri dari Tujuan pelatihan, Materi dan Metode yang digunakan. Indikator Pengawasan yang digunakan menurut Handoko (2009) yang terdiri dari Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan, Pengukuran Kerja, Penilaian kinerja dan Tindakan koreksi. Indikator Kinerja Karyawan yang digunakan menurut Robbins (2006) yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

**Hasil Penelitian****Deskripsi Data**

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang dilakukan diperoleh gambaran umum obyek penelitian. Deskripsi mengenai Usia, Jenis kelamin dan Pendidikan Terakhir sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan Usia Karyawan

**Tabel 2**  
**Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

Usia	Jumlah	Persentase
18-22 tahun	16	32%
23-27 tahun	25	50%
28-32 tahun	9	18%
Total	50	100%

*Sumber: Data yang diolah 2019*

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah responden yang berusia 23 tahun sampai 27 tahun berjumlah 25 responden (50%), selanjutnya adalah responden yang berusia 18 tahun sampai 22 tahun berjumlah 16 responden (32%), sedangkan responden paling sedikit adalah yang berusia 28 tahun sampai 32 tahun sebanyak 9 responden (18%).

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Total	50	100%

*Sumber: Data yang diolah 2019*

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin Laki-laki yang berjumlah 30 responden (60%), selanjutnya adalah berjenis kelamin Perempuan yang berjumlah 20 responden (40%).

2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SLTA	49	99%
D1/D3	1	1%
Total	50	100%

*Sumber: Data yang diolah 2019*

Waroeng Spesial Sambal Klodran, Colomadu, Karanganyar lebih banyak tingkat pendidikan SLTA sebanyak 49 orang dan D3 sebanyak 1 orang.

**Hasil Pengujian Data****Uji Validitas**

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Spiritual Leadership**

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1_1</sub>	0.527	0.278	Valid
X <sub>1_2</sub>	0.300	0.278	Valid
X <sub>1_3</sub>	0.402	0.278	Valid
X <sub>1_4</sub>	0.578	0.278	Valid
X <sub>1_5</sub>	0.707	0.278	Valid

Sumber: Data yang diolah 2019

**Tabel 6**  
**Uji Validitas Pelatihan Kerja**

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1_1</sub>	0.437	0.278	Valid
X <sub>1_2</sub>	0.495	0.278	Valid
X <sub>1_3</sub>	0.465	0.278	Valid
X <sub>1_4</sub>	0.582	0.278	Valid
X <sub>1_5</sub>	0.379	0.278	Valid

Sumber: Data yang diolah 2019

**Tabel 7**  
**Uji Validitas Pengawasan**

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1_1</sub>	0.704	0.278	Valid
X <sub>1_2</sub>	0.501	0.278	Valid
X <sub>1_3</sub>	0.338	0.278	Valid
X <sub>1_4</sub>	0.426	0.278	Valid
X <sub>1_5</sub>	0.720	0.278	Valid

Sumber: Data yang diolah 2019

**Tabel 8**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1_1</sub>	0.721	0.278	Valid
X <sub>1_2</sub>	0.527	0.278	Valid
X <sub>1_3</sub>	0.633	0.278	Valid
X <sub>1_4</sub>	0.507	0.278	Valid
X <sub>1_5</sub>	0.614	0.278	Valid

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *Spiritual Leadership*, Pelatihan Kerja Dan Pengawasan memiliki jumlah  $r_{item} > r_{tabel}$  (0,278) sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

**Tabel 9**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Spiritual Leadership</i>	0,734	>0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,713	>0,60	Reliabel
Pengawasan	0,739	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,835	>0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* (0,743), Pelatihan Kerja (0,713), Pengawasan (0,739), dan Kinerja Karyawan (0,835) dinyatakan reliabel karena >0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91708520
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,125
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,025
Asymp. Sig. (2-tailed)		,244

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah 2019

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik non parametric *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Hasil pengolahan data diperoleh *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,244>0,05 sehingga menunjukkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,771	4,654			2,744	,009		
	<i>Spiritual Leadership</i>	-,671	,239	-,462		-2,807	,007	,543	1,841
	Pelatihan Kerja	1,170	,277	,766		4,231	,000	,449	2,228
	Pengawasan	-,041	,285	-,023		-,143	,887	,564	1,773

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan table diatas, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinearitas karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dan nilai *Tolerance* >0,10.

3. Uji Heteroskedasitas

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,355	2,168		2,932	,005
	Spiritual Leadership	-,131	,111	-,218	-1,174	,246
	Pelatihan Kerja	-,154	,129	-,243	-1,193	,239
	Pengawasan	,057	,133	,078	,426	,672

a. Dependent Variable: Absut

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan perhitungan uji heteroskedasitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi semua variabel nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedasitas, berarti lolos uji heteroskedasitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,568 <sup>a</sup>	,323	,279	1,979	1,552

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Spiritual Leadership, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan perhitungan uji autokorelasi menggunakan *Durbin Watson* dengan bantuan program SPSS menunjukkan nilai sebesar 1,552. Nilai d berada diantara -2 sampai 2, maka data tersebut tidak terjadi autokorelasi.

#### Pengujian Hipotesis

**Tabel 14**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,771	4,654		2,744	,009		
	Spiritual Leadership	-,671	,239	-,462	-2,807	,007	,543	1,841
	Pelatihan Kerja	1,170	,277	,766	4,231	,000	,449	2,228
	Pengawasan	-,041	,285	-,023	-,143	,887	,564	1,773

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2019

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,771 - 0,671X_1 + 1,170X_2 - 0,041X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai Konstanta sebesar 12,771 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Spiritual Leadership*, Pelatihan Kerja, dan Pengawasan tetap, maka Kinerja positif berarti karyawan tetap berkinerja.

Nilai  $\beta_1$  adalah - 0,671 berarti variabel *Spiritual Leadership* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan artinya apabila *Spiritual Leadership* ditingkatkan kinerja akan menurun dengan asumsi Pelatihan Kerja dan Pengawasan tetap atau konstan.

~~Nilai  $\beta_2$  adalah 1.170 berarti variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan artinya apabila Pelatihan Kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi *Spiritual Leadership* dan Pengawasan tetap atau konstan.~~

Nilai  $\beta_3$  adalah -0.041 berarti variabel Pengawasan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan artinya apabila Pengawasan ditingkatkan kinerja akan menurun dengan asumsi *Spiritual Leadership* dan Pelatihan Kerja tetap atau konstan.

**Tabel 15**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Sig	Kesimpulan
<i>Spiritual Leadership</i>	0,007	Signifikan
Pelatihan Kerja	0,000	Signifikan
Pengawasan	0,887	Tidak Signifikan

Sumber: Data yang diolah 2019

- 1) Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05 berarti bahwa variabel *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. **(Sehingga Hipotesis 1 Terbukti)**
- 2) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. **(Sehingga Hipotesis 2 Terbukti)**
- 3) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,887 > 0,05 berarti bahwa variabel Promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karyawan. **(Sehingga Hipotesis 3 Tidak Terbukti)**

**Tabel 16**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,934	3	28,645	7,317	,000 <sup>a</sup>
	Residual	180,086	46	3,915		
	Total	266,020	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil tabel IV.13 menunjukkan F sebesar 7,317 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel *spiritual leadership*, pelatihan kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar.

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,568 <sup>a</sup>	,323	,279	1,979	1,552

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.279, hal ini berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 27,9% sedangkan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal  
Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga pelatihan kerja perlu ditingkatkan lagi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Mardi Astutik (2017) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Cara meningkatkan pelatihan kerja dapat dilakukan dengan :
  - a. Memberi materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
  - b. Memberi pelatihan yang memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.
  - c. Memberikan pelatihan yang ditujukan untuk membantu karyawan meningkatkan ketrampilannya.
2. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal  
Variabel *Spiritual Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Ronald Tanuwijaya (2015) bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena *Spiritual Leadership* yang ada di Waroeng Spesial Sambal sudah *optimum* sehingga perlu dipertahankan saja.
3. Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal  
Variabel pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Rara Saraswati (2015) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pengawasan yang ada di Waroeng Spesial Sambal sudah *optimum* perlu di pertahankan saja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Hasil persamaan koefisien regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar, sedangkan variabel *spiritual leadership* dan pengawasan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. Selain itu dari persamaan koefisien regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa:
  - a. *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
  - b. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
  - c. Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
3. Hasil Uji F menunjukkan Variabel *Spiritual Leadership*, Pelatihan Kerja, dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
4. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan didapatkan hasil sebesar 0.279 yang berarti kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel *Spiritual Leadership*, Pelatihan Kerja dan Pengawasan sebesar 27.9% sedangkan sisanya 72.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, antara lain komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

## Saran

Saran yang dapat diberikan kepada Waroeng Spesial Sambal Karanganyar:

1. Pelatihan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar, maka Pelatihan Kerja sebagai faktor yang paling diutamakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan :
  - a. Memberi pelatihan dengan mendatangkan chef profesional.
  - b. Memberikan pelatihan dengan metode *on job training* untuk pelatihan jangka pendek dan *off job training* untuk pelatihan jangka panjang.
  - c. Memberi materi pelatihan sesuai kebutuhan karyawan. Contohnya pelatihan memasak, pelatihan menyajikan makanan dan minuman, pelatihan pengoprasian mesin kasir.
2. Bagi peneliti yang akan datang :
  - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali temuan ini atau mengembangkan kerangka model penelitian ini, pada jenis usaha yang sama maupun berbeda, sehingga dapat memperkuat khasanah pengetahuan dengan teori yang diuji dalam penelitian ini dengan konsep yang berkembang.
  - b. Karena determinasi  $R^2$  kecil atau kurang dari 50% sehingga model penelitian kurang fit atau kurang tepat diaplikasikan sehingga direkomendasikan untuk menambah beberapa variabel antara lain : Perilaku Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. RemajaRosda Karya, Bandung.
- Astutik, Mardi. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food* Jombang. STIE PGRI Dewantara Jombang: Skripsi S1.
- Fry, L.W. 2005. "Toward A Theory Of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership. In Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L., (Eds)", *Positive psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (p47-84). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- G.R. Terry. 1991. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, alih Bahasa J. Smith. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2009 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hartati, Tuti. 2017. *Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu*. *Faculty Of Economic Riau University*: Skripsi S1.
- Hendratno. 2017. PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Diambil dari: <https://bpptik.kominfo.go.id/download/pp-no-31-tahun-2006-sistem-pelatihan-kerja-nasional/>. (20 Februari 2017).
- Hendratmoko, Suseno. 2018. *Pengaruh Penerapan In House Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Mulia Indobel-Perusahaan Cokelat Monggo*: Skripsi S1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mockler, R.J. 1972. *The Management Control Process*. Prentice Hall. New Jersey.

- Nasution, Mulia. 1996. Pengantar Manajemen dengan Contoh Penjualan Perusahaan. Jakarta: Djambatan.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Saraswati, Rara. 2015. Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur. Tbk Pekanbaru. *Faculty Of Economic Riau University*: Skripsi S1.
- Schermerhorn, J.R. (1996). *Management*. New York: John Willer & Sons, Inc.
- Tanuwijaya, Ronald. 2015. Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama. Universitas Kristen Petra: Skripsi S1.
- Thayib., Christiananta, B., Sulasmi., S., dan Eliyana, A. 2013. "Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Social Worker", *Jurnal Bimbingan dan KonselingIslam*, Vol. 03, No. 01, Hal. 1-16.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Wexley, Kenneth, N danYukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2003, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Jakarta : Rineka Cipta