

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta**

**Aldi Rohmadon<sup>1</sup>, Prayekti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

[aldirohmadon@gmail.com](mailto:aldirohmadon@gmail.com)<sup>1</sup>, [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id)<sup>2</sup>,

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe (1) the influence of spiritual leadership style on employee job satisfaction. (2) The influence of the work environment on employee job satisfaction. (3) The effect of extrinsic motivation on employee job satisfaction. (4) The influence of spiritual leadership style, work environment, and extrinsic motivation on employee job satisfaction. This research is a type of quantitative research, with a population of all employees of Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. The sampling technique in this study is a non-probability sampling technique where the technique used is saturated sampling (census). The number of samples in this study were 80 employees of Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, descriptive test, classical assumption test, and multiple linear regression test. The data analysis was conducted to identify the independent variables that affect the dependent variable. The results showed that (1) spiritual leadership style had an effect on employee job satisfaction. (2) The work environment has no effect on employee job satisfaction. (3) Extrinsic motivation has an effect on employee job satisfaction. (4) Spiritual leadership style, work environment, and extrinsic motivation simultaneously affect employee job satisfaction.*

**Keywords: Spiritual leadership style, Work environment, extrinsic motivation, job satisfaction**

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) Pengaruh gaya kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Pengaruh gaya kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik Non Probability sampling dimana teknik yang dipakai adalah sampling jenuh (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Analisis data tersebut dilakukan guna mengidentifikasi variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Gaya kepemimpinan

spiritual, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan spiritual, Lingkungan kerja, Motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, untuk itu diperlukan Sumber daya manusia yang terampil, cakap dan disiplin dalam bekerja untuk menunjang proses kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Tentu hal ini juga perlu adanya dukungan penuh dari perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, ini sangat berguna untuk menunjang karyawan dalam bekerja sehingga akan tercipta rasa moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja menjadi tinggi yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Jika Pengelolaan sumber daya manusia baik, maka akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Dengan demikian perusahaan akan mampu bersaing dan mampu mempertahankan eksistensinya di era globalisasi ini.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan (Ardianti et al., 2018). Untuk itu dalam suatu perusahaan kepuasan kerja ini sangat berguna untuk menunjang karyawan dalam bekerja sehingga akan tercipta rasa moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja menjadi tinggi. Kepuasan Karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika dalam suatu tingkat produktivitasnya rendah maka organisasi tersebut akan banyak mengalami kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan yang harus di selesaikan (Budiarti et al., 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan spiritual kepemimpinan spiritual merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Banyak juga organisasi yang tidak mampu mencapai tujuan karena faktor pada pemimpin ataupun manajer yang ada di perusahaan tersebut. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius (Syah, 2020). Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Abdizadeh, Mandana., 2014). Konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya ethical malaise dan ethical crisis (Rahmawaty, 2016).

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan (Ardianti et al., 2018). Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya (Badrianto & Ekhsan, 2019). Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Junejo et al., 2020).

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Ujiyanto et al., 2020). Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berlawanan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dapat menimbulkan dorongan semangat untuk memperoleh sesuatu. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Gaya Kepemimpinan spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Gaya Kepemimpinan Spiritual**

Menurut (M. Irfani Hendri, 2021) Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. 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. Dengan kata lain, sedangkan menurut (Rahmawaty, 2016). kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai core belief, core values dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya. Sedangkan menurut Kepemimpinan spiritual merupakan sebuah nilai, sikap dan perilaku pemimpin yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui calling

(perasaan memiliki makna) dan membership (perasaan dihargai dan dimengerti) sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual ini bertujuan untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan melalui penciptaan visi dan budaya yang didasarkan pada nilai-nilai altruistik untuk menghasilkan para tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi dan produktivitas (Rahmawaty, 2016).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Tamali & Munasip, 2019) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan menurut (Dan, 2017) Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut (Paendong et al., 2019) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut

### **Motivasi Ekstrinsik**

Menurut (Imam Ardiansyah, 2019). Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berlawanan dengan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul karena adanya faktor-faktor diluar individu. Motivasi ekstrinsik dapat menimbulkan dorongan semangat untuk memperoleh sesuatu atau karena iming-iming sesuatu. Yang termasuk dalam kelompok motivasi ekstrinsik adalah : kompensasi (gaji), kebijakan dari lembaga, hubungan kerja (rekan kerja), lingkungan kerja dan supervisi. Motivasi baik intrinsik atau ekstrinsik memiliki pengaruh pada kehidupan seorang individu. Dengan adanya motivasi, seseorang akan memiliki tujuan dan dorongan hidup. Begitu juga dalam perihal aktivitas kerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan meningkatkan segala kemampuan dan upayanya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sedangkan seseorang dengan motivasi yang rendah akan selalu tampak kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Indikator untuk motivasi ekstrinsik adalah : gaji, status, kondisi kerja dan supervisi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan

ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. (Ujiyanto et al., 2020) motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Angraeni et al., 2019) Kepuasan kerja adalah terdapat pada seseorang yang menyukai pekerjaan tertentu, dan kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Kebutuhan individu yang membutuhkan pemuasan adalah kebutuhan ekonomi untuk memenuhi keperluan hidup secara mendasar, kebutuhan keamanan, interaksi, status, prestasi, pengakuan, pertumbuhan, dan pengembangan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan serangkaian sikap karyawan mengenai pekerjaan, meski banyak karyawan pada umumnya puas dengan pekerjaan mereka, seringkali mereka memiliki tingkat kepuasan yang beragam terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka seperti gaji, kondisi kerja, atau rekan kerja, ini terkait dengan kemampuan, keahlian, dan ketersediaan sumber daya manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kerja dalam suatu organisasi. Menurut ( et al., 2019) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif mengindikasikan kepuasan kerja. Menurut (Putri Anhar, 2020) Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai harapan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut dan terhadap kondisi peluang kerja. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor instrinsik dan ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sejak dari mulai bekerja di tempat kerjanya, sedangkan ekstrinsik adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, motivasi kerja, diklat, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lain-lain. Lebih lanjut dapat dirinci lagi, menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah:

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Super Dazzle Gejayan Yogyakarta dengan jumlah populasi 80 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan pada tanggal 03 februari 2022. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Pengukuran validitas dan reliabilitas insrumen dilakukan dan dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Kuesioner menggunakan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Indikator untuk pengembangan gaya kepemimpinan spiritual adalah menjalankan visi dan misi lembaga, Bekerja keras dan tanggung jawab (amanah), Bersikap tulus, ikhlas dalam bekerja, Bekerja lebih efisien, Bekerja dengan prinsip kejujuran (Puspitasari, 2019). Pengukuran lingkungan kerja adalah Fasilitas kerja, Tunjangan, Hubungan kerja (Paendong et al., 2019). Pengukuran motivasi ekstrinsik adalah kompensasi (gaji), kebijakan dari lembaga, lingkungan kerja dan supervisi (Imam Ardiansyah, 2019). Sedangkan untuk Pengukuran kepuasan kerja adalah Kepuasan dengan sikap atasan, Kepuasan dengan rekan kerja, Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Putri Anhar, 2020).

## **HIPOTESIS**

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. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai core belief, core values dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya (M. Irfani Hendri, 2021). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual dalam perusahaan, kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah dicapai. Sebab pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan spiritual dapat menjadi motivasi dan menginspirasi terhadap nilai, sikap dan perilaku untuk karyawan sehingga karyawan merasa puas atas sikap dan perhatian pimpinan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri Anhar, 2020) kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, 2019) kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut dapat dihasilkan hipotesis 1 sebagai berikut ini.

**H1:** Gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman ( et al., 2019). Lingkungan kerja yang optimal, sehat, aman, dan memberikan rasa puas akan cenderung mempengaruhi semangat kerja karyawan. Namun jika kondisi lingkungan kerja kurang baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak puas dalam

melakukan aktivitas pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Moh ali syaifudin zuhri S.E.I, 2018) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Dalam penelitiannya Dari uraian tersebut dapat dihasilkan hipotesis 2 sebagai berikut ini.

**H2:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berlawanan dengan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul karena adanya faktor-faktor diluar individu. Motivasi ekstrinsik dapat menimbulkan dorongan semangat untuk memperoleh sesuatu atau karena iming-iming sesuatu. Yang termasuk dalam kelompok motivasi ekstrinsik adalah : kompensasi (gaji), kebijakan dari lembaga, hubungan kerja (rekan kerja), lingkungan kerja dan supervisi (Imam Ardiansyah, 2019). Memberikan semangat bagi karyawan agar dapat bekerja lebih bergairah lagi. Hal tersebut perlu adanya dorongan dari luar individu agar setiap karyawan lebih termotivasi lagi untuk bekerja. Sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ujiyanto et al., 2020) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian (Muni et al., 2018) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut dapat dihasilkan hipotesis 3 sebagai berikut ini.

**H3:** Motivasi ekstrinsik diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika seorang pimpinan perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual, maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan dihargai. Jika hal tersebut diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik serta motivasi ekstrinsik yang adil maka karyawan akan semakin nyaman, loyal, semakin termotivasi dan merasa lebih dihargai. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan spiritual digabungkan dengan system motivasi ekstrinsik yang adil serta lingkungan kerja yang baik, maka memungkinkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putri Anhar, 2020) dan kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Moh ali syaifudin zuhri S.E.I, 2018) menunjukan pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan spiritual dan lingkungan hidup terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Ujiyanto et al., 2020) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, diduga ada pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dari itu dapat dihasilkan hipotesis 4 sebagai berikut ini.

**H4:** Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja dan Motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas dan reliabilitas. Item dinyatakan valid bila nilai pearson correlation > r-tabel 0.2199 (two tailed 5%). Nilai t-hitung dari gaya kepemimpinan spiritual (0.594 s.d. 0.686), lingkungan kerja (0.415 s.d. 0.741), motivasi ekstrinsik (0.499 s.d. 0.649), dan kepuasan kerja (0.571 s.d. 0.795) > r tabel 0.2199 atau semua item valid. Nilai cronbach alpha on standardized item gaya kepemimpinan spiritual (0.741), lingkungan kerja (0.700), motivasi ekstrinsik (0.657) dan kepuasan kerja (0.801) > 0.6 atau semua variabel dinyatakan reliabel.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (54%). Mayoritas responden berumur kurang dari 30 tahun (74). Mayoritas berpendidikan SLTA (46%). Sedangkan mayoritas masa kerja kurang dari 2 tahun (48%).

**Tabel 1. Karakteristik responden**

Karateristik	frequency	percent
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	43	54%
Perempuan	37	46%
<b>Umur</b>		
< 30 Tahun	59	74%
31-39 Tahun	21	26%
40-49 Th	0	0%
>50 Th	0	0%
<b>Pendidikan terakhir</b>		
SLTA	37	46%
Diploma	11	14%
S-1	32	40%
Pascasarjana	0	0%
<b>Masa Kerja</b>		
<2 tahun	48	60%
2-5 tahun	14	17%
6-10 tahun	18	23%
11-15 tahun	0	0%
>15 tahun	0	0%

Sumber data primer diolah 2022



### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik Tabel 2 menunjukkan normalitas terpenuhi (KolmogorovSmirnov test, Asymp. Sig.> 0.05). Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Glejser test, p>0.05). Gejala multikoloniaritas serius tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance> 0.10 dan VIF < 10

**Tabel 2. Hasil uji asumsi klasik**

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogrov-smirnov
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
Gks		0.806	1.241	0.317	
lk	kk	0.805	1.242	0.537	0.200
me		0.938	1.066	0.257	

Ket: GKS=Gaya Kepemimpinan Spiritual; LK= Lingkungan Kerja; ME= Motivasi Ekstrinsik; KK= Kepuasan Kerja

Sumber data primer yang diolah 2022

### Uji Hipotesis

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan tabel tersebut, pengujian H1, H2, H3 diterima, dimana variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai signifikan < 0.05.

**Tabel 3. Hasil pengujian hipotesis**

Ind.	Dep	Stand. Coeff. B	t	Sig.	Adj. R <sup>2</sup>
GKS		0.257	2.225	0.027	
LK	KK	0.128	1.115	0.268	0.164
ME		0.228	2.153	0.035	
F hitung = 47,917				0.001	

Ket: GKS=Gaya Kepemimpinan Spiritual; LK=Lingkungan Kerja; ME= Motivasi Ekstrinsik; KK= Kepuasan Kerja

Sumber data primer yang diolah 2022

### Pembahasan

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar 0.027 < alpha 0,05, artinya gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan persamaan regresi liniernya yang menunjukkan bahwa Koefisien regresi gaya kepemimpinan spiritual (GKS) sebesar 0.257 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 poin gaya kepemimpinan transformasional (GKS) dapat meningkatkan kepuasan kerja (KK) karyawan sebesar 0.257 dengan anggapan jika nilai lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (K) tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Sebab hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri Anhar, 2020) kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian (Puspitasari, 2019) kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hasil penelitian terdahulu oleh (Moh ali syaifudin zuhri S.E.I, 2018) juga menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar  $0,268 > \alpha 0,05$ , artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Meskipun pada persamaan regresi liniernya Koefisien regresi lingkungan kerja (LK) sebesar 0.128 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 poin lingkungan kerja (LK) dapat meningkatkan kepuasan kerja (KK) karyawan sebesar 0.128 dengan anggapan jika nilai kepemimpinan transformasional (KT) dan kompensasi (K) tetap.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Sebab hasil penelitian yang dilakukan oleh (Moh ali syaifudin zuhri S.E.I, 2018) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Erlangga et al., 2018) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar  $0,035 < \alpha 0,05$ , artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan persamaan regresi liniernya yang menunjukkan bahwa Koefisien regresi motivasi ekstrinsik (ME) sebesar 0,228 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 poin motivasi ekstrinsik (ME) dapat meningkatkan kepuasan kerja (KK) karyawan sebesar 0.228 dengan anggapan jika nilai gaya kepemimpinan transformasional (GKS) dan lingkungan kerja (LK) tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ujiyanto et al., 2020) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian (Muni et al., 2018) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji simultan atau uji F berdasarkan tabel 4.10 ANOVA menunjukkan nilai F hitung  $6,298 > \text{nilai F tabel } (2.72)$ . Untuk nilai signifikansinya diketahui sebesar  $0.001 < 0.05$ , artinya gaya kepemimpinan spiritual, lingkungan hidup dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Meskipun dalam uji parsialnya variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, namun dengan didukung oleh variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan spiritual dan motivasi ekstrinsik ternyata secara simultan dapat berpengaruh positif signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri Anhar, 2020) kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lain oleh (Moh ali syaifudin zuhri S.E.I, 2018) menunjukkan pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan spiritual dan lingkungan hidup terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ujiyanto et al., 2020) motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pengolahan data dan analisis data dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta" diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Spiritual mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar  $0.027 < \alpha 0,05$ , artinya gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar  $0,268 > \alpha 0,05$ , artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar  $0,035 < \alpha 0,05$ , artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar  $6,298 > \text{nilai } F \text{ tabel } (2.72)$ . Untuk nilai signifikansinya diketahui sebesar  $0.001 < \alpha 0,05$ , artinya artinya gaya kepemimpinan spiritual, lingkungan hidup dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Saran**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang ada, namun tentu masih terdapat keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja hanya ada tiga, yaitu gaya kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik. Padahal masih banyak lagi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan sampel karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta saja, jadi hasil penelitiannya hanya berlaku untuk perusahaan tersebut dan jika diterapkan di perusahaan lain hasilnya sangat mungkin berbeda.

Pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan hasil isian kuesioner yang terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena setiap responden memiliki perbedaan pendapat, pemahaman, dan

ketidaksabaran responden dalam mengisi, sehingga dalam mengisi kuesioner tidak ada keseriusan dalam mengisinya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdizadeh, Mandana., et al. (2014). The Relationship Between Spiritual Leadership and Job Satisfaction in the Irania Healthcare Industry. *International Journal of Business and Managemen*, 123(August), 1–5.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2019). *Jurnal Mirai Management* *Jurnal Mirai Management*. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. *VALID Jurnal Ilmiah*, 17(1). <http://stieamm.ac.id/jurnal/index.php/valid/article/view/55>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries. In *Management, and Accounting* (Vol. 2, Issue 1). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Budiarti, E. M., Gunawan, I., & Pambudi, B. A. (2020). The Effect of Spiritual Leadership and Academic Supervision on Teacher Performance. 21(5), 63–68. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.027>
- Dan, L. K. (2017). Kinerja Karyawan Di Pt . Niro Ceramic Indonesia. 6(1).
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., & Solahudin, M. (2018). The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 18(2), 109–117. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153>
- Ghozali Imam. 2016. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Universitas Diponegoro. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1.
- Haryani, J., & Wiratmaja, I. D. N. (2014). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Komite Audit, Penerapan Dan International Financial Reporting Standards Dan Kepemilikan Publik Pada Audit Delay. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, ISSN: 2302-8556, 6(1), 63–78.
- Imam Ardiansyah. (2019). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kecerdasan Spiritual, Dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Akuntan Publik Di Jawa Tengah Skripsi. 4(1), 75–84.
- Janna, N. M. (2020). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.

- Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, 18210047, 1–13.
- Junejo, M. A., Ashraf, M., & Shaikh, S. (2020). Determinants of Working Environment and their influence on Job Satisfaction: evidence from banking sector. ... *Learning & Case ...*, 1(June), 100–112. <https://journals.iobmresearch.com/index.php/JELCS/article/view/3266>
- M. Irfani Hendri, R. P. T. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 1–14. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.47573>
- Moh ali syaifudin zuhri S.E.I. (2018). Digital Repository Universitas Jember *Jurnal : Digital Repository Universitas Jember*, 6(2), 1–159.
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1146>
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/751>
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja karyawan melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73. <https://doi.org/10.30659/ekobis.20.1.73-84>
- Putri Anhar, R. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat cabang Padang. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 270–283. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.287>
- Rafsanjan, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbakan Syariah*, 2(1).
- Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1732>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Agustus), 12–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Pembelajaran*. Alfabeta, 1(1), 1–99.
- Syah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual , Kualitas Kehidupan Kerja , Etos Kerja Islami Organizational Citizenship Behavior ( studi kasus pegawai Bank Sumut Syariah di Kota Medan ) Oleh : Program Pascasarjana uin Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/9114/1/Disertasi.pdf>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal*

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 5 No 3 (2023) 1124-1137 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v5i3.1523

Ilmiah                      Magister                      Manajemen,                      2(1),                      55-68.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>

Ujiyanto, P., Herawati, J., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Andi dwi haryanto tunas merapi wonogiri. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 4, No 1 (2020) : 55-68 *JURNAL*, 4(1), 55-68.