

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KEPEMIMPINAN,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT PARAMA ALIF LOKA
*INTERNATIONAL FREIGHT FORWARDER AND LOGISTICS***



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**DAMIAN NAGATA REZHA JANALOKA SAPUTRA
NIM. 120 101 121 40229**

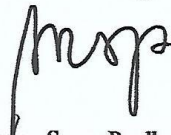
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Damian Nagata Rezha Janaloka Saputra
Nomor Induk Mahasiswa : 120 101 121 40229
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics***
Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

Semarang, 24 Juli 2019

Dosen Pembimbing,



(Mirwan Surya Perdhana S.E., M.M., Ph.D.)

NIP. 198509252008121003

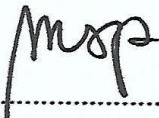
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Damian Nagata Rezha Janaloka Saputra
Nomor Induk Mahasiswa : 120 101 121 40229
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*
Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

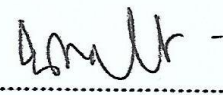
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 12 Agustus 2019

Tim Penguji :

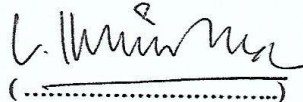
1. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

()

2. Eisha Lataruva, S.E., M.M.

()

3. Lala Irviana, S.Sos., S.E., M.M.

()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya Damian Nagata Rezha Janaloka Saputra menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PARAMA ALIF LOKA *INTERNATIONAL FREIGHT FORWARDER AND LOGISTICS*”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian saya terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 15 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,


Damian Nagata Rezha Janaloka Saputra
NIM :120 101 121 40229

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan,
dan bertekunlah dalam doa.”*

(Roma 12:12)

*“Jadilah pemberani dan ambillah resiko. Tidak ada yang dapat menggantikan
pengalaman.”*

(Paulo Coelho)

*“Tetaplah berbuat baik meskipun tidak ada seorangpun yang mengapresiasi
kebaikanmu.”*

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Papa, Mama, dan Kakak tercinta yang telah
memberikan doa dan dukungan tiada henti.**

ABSTRAK

Indonesia sebagai negara dengan volume perdagangan tinggi harus membutuhkan perusahaan jasa angkutan yang benar-benar dapat menunjang kegiatan ekspor komoditi. PT. Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistic* adalah perusahaan pengiriman barang internasional yang berdiri sejak tahun 2014 di kota Surabaya. *Freight forwarder* sangat berperan sekali dalam aktivitas ekspor-impor yaitu sebagai alat/perantara dalam pengiriman barang ekspor ke luar negeri. Prestasi kerja dari tim Marketing belum sesuai target, selain itu banyak karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin dan komitmen karyawan terhadap perusahaan masih cenderung rendah dimana tingkat keterlambatannya diatas 10%. Kondisi terkini menunjukkan bahwa dengan adanya modernisasi kantor membuat permasalahan-permasalahan baru yang semula belum terungkap muncul ke permukaan. Para karyawan senantiasa gelisah untuk berpindah dari tempat yang semula telah nyaman ke situasi yang penuh dengan kompetisi. Keresahan karyawan ini bermuara kepada prestasi kerja yang belum memuaskan.

Populasi pada penelitian *explanatory* ini adalah para karyawan bagian Marketing pada PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* yang berjumlah 117 orang, diambil sebanyak 91 responden dengan menggunakan rumus slovin, lebih lanjut dilakukan perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23 dan rumus slovin dengan terlebih dahulu memperhatikan hasil dari perhitungan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Kesimpulan penelitian ini bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja, tetapi meskipun demikian motivasi kerja secara statistik tidak terbukti memediasi pengaruh kecerdasan spiritual, kepemimpinan maupun komitmen organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Kecerdasan spiritual, kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Indonesia as a country with high trading volume must require a transportation service company that can really support commodity export activities. PT. Parama Alif Loka International Freight Forwarder and Logistics is an international freight forwarding company that was founded in 2014 in the city of Surabaya. Freight forwarders are very instrumental in export-import activities, namely as a tool / intermediary in the delivery of exported goods abroad. The Marketing team's work performance is not yet on target, besides that many employees who arrive late show that the level of discipline and commitment of employees to the company still tends to be low where the level of delay is above 10%. Current conditions show that with the modernization of offices, new problems that have not been revealed have surfaced. Employees are always anxious to move from the original place to a situation that is full of competition. This employee anxiety rests on unsatisfactory work performance.

The population in this explanatory study were 117 employees of the Marketing division of PT Parama Alif Loka International Freight Forwarder and Logistics, taken as many as 91 respondents using the Slovin formula, furthermore the calculation of multiple regression analysis using SPSS version 23 and Slovin formula was carried out. by first paying attention to the results of the calculation of the validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test.

The conclusion of this study is that partially there is a positive and significant influence between spiritual intelligence, leadership, and organizational commitment to work motivation, and there is a positive and significant influence between work motivation on work performance, but even so work motivation is not statistically proven to mediate the influence of spiritual intelligence, leadership and organizational commitment partially towards work performance.

Keywords : Spiritual intelligence, leadership, organizational commitment, work motivation, work performance

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan ungkapan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Keberhasilan penulisan skripsi ini berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, yang telah memberikan izin penulisan skripsi dan memberikan semangat selama penulisan skripsi.
2. Bapak Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, perhatian, arahan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Bambang Munas Dwiyanto, S.E., M.M., Dip.Com. selaku dosen wali yang telah memberikan bantuan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E, M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, atas ilmu dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
6. Bapak Okta Achmad Rohani selaku Kepala Cabang PT. Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

7. Seluruh karyawan PT. Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* yang telah memberikan kontribusi dan membantu proses penelitian.
8. Kedua orang tua serta kakak, yang telah memberikan motivasi, perhatian, doa, pengorbanan, serta cinta dan kasih sayang yang tiada terputus sehingga penelitian ini dapat selesai.
9. Teman-teman AIESEC Undip yang telah memberikan pengalaman yang menakjubkan dan menginspirasi penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Manajemen Undip Semarang angkatan 2012 yang telah memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini.
11. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah mendukung dan membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan penulisan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 24 Juli 2019

Penulis

Damian Nagata Rezha Janaloka Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN MOTTO DAN PESEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13

BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

2.1. Telaah Pustaka	15
2.1.1. Prestasi Kerja	15
2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja	15
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Prestasi Kerja	16
2.1.1.3. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	19
2.1.1.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	19
2.1.1.5. Penilaian Prestasi Kerja	20
2.1.2. Motivasi Kerja	21
2.1.2.1. Teori tentang Motivasi Kerja	21
2.1.2.2. Fungsi Motivasi Kerja	24
2.1.2.3. Tujuan Motivasi Kerja	24
2.1.2.4. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja	25
2.1.2.5. Karakteristik Motivasi Kerja	26
2.1.3. Kecerdasan Spiritual	28
2.1.3.1. Definisi Kecerdasan Spiritual	28

2.1.3.2. Nilai-nilai Kecerdasan Spiritual	30
2.1.3.3. Fungsi dan Manfaat Kecerdasan Spiritual	31
2.1.3.4. Peran Kecerdasan Spiritual dalam Lingkungan Organisasi.....	34
2.1.4. Kepemimpinan	36
2.1.5. Komitmen Organisasi.....	38
2.2. Hubungan Logis antar Variabel	42
2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja.....	42
2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	43
2.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja	44
2.2.4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja	45
2.2.5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja	46
2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja	47
2.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	47
2.2. Penelitian Terdahulu	48
2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian	52

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	54
3.2. Jenis Penelitian	54
3.3. Jenis dan Sumber Data	54
3.4. Populasi dan Sampel.....	55
3.4.1. Populasi	55
3.4.2. Sampel	55
3.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	56
3.6. Variabel Penelitian.....	56
3.7. Definisi Operasional	57
3.8. Metode Pengumpulan Data	59
3.9. Teknik Pengolahan Data	60
3.10. Analisis Data	61
3.10.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
3.10.2. Uji Asumsi Klasik	63
3.10.3. Uji Regresi Berganda	66
3.10.4. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	67
3.10.5. Uji Kelayakan Model	67
3.10.6. Koefisien Determinasi	68
3.10.7. Pengujian Pengaruh Intervening	68

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Gambaran Umum Obyek PT Parama Alif Loka <i>International Freight Forwarder and Logistics</i>	70
4.1.1.	Sejarah, Lokasi, dan Visi Misi PT Parama Alif Loka <i>International Freight Forwarder and Logistics</i>	70
4.1.2.	Struktur Organisasi PT Parama Alif Loka <i>International Freight Forwarder and Logistics</i>	71
4.2.	Deskripsi Responden	76
4.2.1.	Jenis Kelamin terhadap Umur Responden.....	76
4.2.2.	Jenis Kelamin terhadap Masa Kerja Responden.....	77
4.2.3.	Pendidikan terhadap Umur Responden	78
4.2.4.	Pendidikan terhadap Masa Kerja Responden	79
4.3.	Statistik Deskriptif	81
4.3.1.	Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual	81
4.3.2.	Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	81
4.3.3.	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	82
4.3.4.	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	84
4.3.5.	Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja.....	84
4.4.	Analisis Kuantitatif.....	85
4.4.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	85
4.4.2.	Uji Normalitas.....	88
4.4.3.	Uji Multikolinearitas	89
4.4.4.	Uji Heteroskedastisitas	91
4.4.5.	Analisis Regresi	92
4.4.5.1.	Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan Pertama)	92
4.4.5.2.	Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan Kedua).....	94
4.4.6.	Uji t.....	96
4.4.6.1.	Uji t (Persamaan Pertama)	96
4.4.6.2.	Uji t (Persamaan Kedua).....	97
4.4.7.	Uji F.....	99
4.4.8.	Koefisien Determinasi	101
4.4.8.1.	Koefisien Determinasi (Persamaan Pertama).....	101
4.4.8.2.	Koefisien Determinasi (Persamaan Kedua)	102
4.4.9.	Pengujian Pengaruh Intervening	102
4.4.9.1.	Pengujian Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja	102
4.4.9.2.	Pengujian Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja	103

4.4.9.3. Pengujian Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja	104
4.5. Pembahasan	105
4.5.1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja.....	105
4.5.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	105
4.5.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja	106
4.5.4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja	107
4.5.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja	108
4.5.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja	109
4.5.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	110
 BAB V PENUTUP	
5.1. Simpulan	111
5.2. Saran / Rekomendasi	113
5.3. Keterbatasan Penelitian dan Riset yang Akan Datang	114
 DAFTAR PUSTAKA	 116

LAMPIRAN DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Review Hasil Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 4.1.	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Umur Responden.....	76
Tabel 4.2.	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Masa Kerja Responden	77
Tabel 4.3.	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan terhadap Umur Responden.....	78
Tabel 4.4.	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan terhadap Masa Kerja Responden	80
Tabel 4.5.	Statistik Variabel Kecerdasan Spiritual (X_1)	81
Tabel 4.6.	Statistik Variabel Kepemimpinan (X_2).....	82
Tabel 4.7.	Statistik Variabel Komitmen Organisasi (X_3)	83
Tabel 4.8.	Statistik Variabel Motivasi Kerja (Y_1)	84
Tabel 4.9.	Statistik Variabel Prestasi Kerja (Y_2).....	85
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X_1).....	86
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)	86
Tabel 4.12.	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)	86
Tabel 4.13.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y_1).....	87
Tabel 4.14.	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y_2).....	87
Tabel 4.15.	Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.16.	Hasil Output SPSS Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	89
Tabel 4.17.	Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas	90
Tabel 4.18.	Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser	92
Tabel 4.19.	Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 1) X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_1	93
Tabel 4.20.	Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 2) X_1 , X_2 , X_3 dan Y_1 terhadap Y_2	94

Tabel 4.21.	Hasil Uji F Persamaan 1	100
Tabel 4.22.	Hasil Uji F Persamaan 2	100
Tabel 4.23.	Hasil Koefisien Determinasi (Persamaan 1).....	101
Tabel 4.24.	Hasil Koefisien Determinasi (Persamaan 2).....	102
Tabel 4.25.	Perhitungan Uji Intervening Pertama dengan Sobel Test.....	103
Tabel 4.26.	Perhitungan Uji Intervening Kedua dengan Sobel Test	103
Tabel 4.27.	Perhitungan Uji Intervening Ketiga dengan Sobel Test	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritik	53
Gambar 4.1.	Stuktur Organisasi PT Parama Alif Loka <i>International Freight Forwarder and Logistics</i>	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner
Lampiran II	Tabulasi Data
Lampiran III	Output SPSS : Validitas Reliabilitas
Lampiran IV	Output SPSS : Identitas Responden
Lampiran V	Output SPSS : Distribusi Frekuensi
Lampiran VI	Output SPSS : Kolmogorov Smirnov
Lampiran VII	Output SPSS : Uji Glejser
Lampiran VIII	Output SPSS : Regresi
Lampiran IX	Lampiran Tabel Statistik Uji t
Lampiran X	Lampiran Tabel Statistik Uji F
Lampiran XI	Lampiran Tabel Statistik Uji R

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor perhubungan / transportasi merupakan urat nadi perekonomian, sosial budaya, pertahanan keamanan, dan politik yang mempunyai peranan penting, serta strategis. Keberhasilan sektor perhubungan / transportasi dalam penyelenggaraan sistem logistik nasional yang mana peran dan fungsi transportasi adalah sebagai urat nadinya, secara substansial ditentukan oleh sistem yang dibangun, implementasi dan kompetensi sumberdaya manusianya sebagai perilaku aktivitas dalam penyelenggaraan logistik baik secara manajerial maupun teknis operasional. Dalam masyarakat yang berkembang secara berkesinambungan, manusia mempunyai kedudukan yang semakin penting karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam segala segi kehidupan, yaitu dengan mendayagunakan seluruh sumberdaya yang bersifat langka secara efisien dan efektif, misalnya dalam suatu organisasi manusia menjadi perencana kegiatan organisasi dan tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan-karyawannya dalam keberlangsungan roda organisasi guna mewujudkan visi misi yang sudah dicanangkan melalui peningkatan produktivitas kerja yang terus menerus demi pencapaian optimalisasi kinerja karyawan.

Manajemen perusahaan selalu belajar untuk memahami karakteristik, mengembangkan dan mendayagunakan, memelihara, serta memberikan imbalan dan jaminan sosial kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang

diperlihatkan secara nyata, dengan penempatan sumberdaya manusia pada posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi untuk diarahkan menjadi sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi dan profesionalitas sesuai bidangnya masing-masing dan memahami filosofi, visi, misi, tujuan, serta budaya organisasi atau perusahaan. Organisasi yang dalam hal ini adalah PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*, juga memerlukan beberapa hal untuk dapat meningkatkan prestasi karyawan dalam organisasi.

Indonesia merupakan negara bervolume perdagangan yang tinggi sehingga memerlukan perusahaan jasa angkutan untuk mensupport kegiatan ekspor impor komoditi, dalam hal inilah aktivitas perusahaan *Freight Forwarder* berperan, yaitu sebagai media pengiriman barang ekspor impor. PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* adalah merupakan perusahaan pengiriman barang internasional yang berdiri sejak tahun 2014 di kota Surabaya. *Freight forwarder* merupakan badan usaha yang bergerak dalam jasa pelayanan kegiatan terkait pengangkutan, pengiriman, dan penerimaan barang dengan moda transpor darat, laut ataupun udara (Suyono, 2007 : 251).

Berhasil tidaknya program PT. Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* bergantung dari kemampuannya mengenalkan program-program perusahaan kepada calon konsumennya. Marketing adalah bagian / tim yang bertugas mempromosikan, memperkenalkan produk perusahaan, mencari pesanan, dan melaksanakan program pemasaran yang telah ditentukan. Hasil realisasi atas prestasi kerja tim Marketing dari PT. Parama Alif Loka belum

sesuai target dimana berdasarkan data rata-rata realisasi *freight forwarder* menunjukkan baru tercapai 79,02% pada tahun 2018. Prestasi kerja karyawan yang tidak maksimal nampak dalam kondisi ini, salah satu indikasi prestasi kerja karyawan yang dianggap baik adalah jika mencapai achievement 90% dari target, sehingga di bawah 90% dianggap belum memuaskan. Prestasi kerja karyawan yang tidak maksimal disebabkan / diindikasikan karena di dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai dengan Standar Operasional Kerja (SOK) pada PT. Parama Alif Loka, demikian sebagaimana disampaikan langsung oleh *Branch Manager* PT Parama Alif Loka Cabang Semarang, sebagai perwakilan dari *General Manager* PT Parama Alif Loka.

PT. Parama Alif Loka menuntut karyawannya untuk bekerja dengan mengefisiensikan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang optimal. Salah satu indikasi terkait prestasi karyawan adalah seberapa motivasi kerja karyawan tersebut, dimana ada tendensi motivasi kerja yang rendah dikhawatirkan akan berdampak pada prestasi kerjanya. Karyawan yang disiplin kerjanya rendah, akan dipersepsikan berdampak pada rendahnya prestasi kerja.

Rivai dan Sagala (2013:824), mengemukakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya yang bisa diraih, karena tanpa disiplin yang tinggi maka karyawan akan sulit mencapai prestasi kerja yang optimal. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya, karena dengan besarnya motivasi kerja yang

dimiliki oleh pegawai maka besar pula rasa tanggung jawab mereka terhadap kedisiplinan kerja di suatu kantor atau organisasi. Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif (Kirana, 2015:2).

Data dari perusahaan menunjukkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang datang terlambat setiap bulannya untuk periode Januari–Desember 2018 sebanyak 17 karyawan marketingnya atau 14,53%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin dan komitmen karyawan terhadap organisasinya atau PT. Parama Alif Loka cenderung rendah, karena tingkat keterlambatannya diatas 10%. Atas dasar hal-hal tersebut di atas, Kantor PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* perlu motivasi kerja karyawan yang lebih sebagai dasar pengembangan Sumberdaya Manusia pada kantor PT Parama Alif Loka.

Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi kantor, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi target yang telah ditetapkan, sedangkan bagi PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan Kantor PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*. Modernisasi yang dilakukan pada kantor PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* telah membuka informasi akan terkuaknya problem-problem yang menimbulkan ketidakefisiensian kerja, tetapi di sisi lain karyawan menjadi terkondisikan lebih tertekan karena situasi yang lebih tertekan dan terasa lebih kompetitif.

Mengutip dari hasil survey majalah Swasembada (Maret 2007), bahwa karyawan yang mencapai kenyamanan dalam bekerja akan mempunyai kinerja lebih, dan penerapan nilai-nilai spiritual dalam organisasi mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut selaras dengan penelitian Trihandini (2005) yang mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian Trihandini, Peneliti dari Universitas Sam Ratulangi Manado, Pingkan (2013), menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa meskipun secara bersama-sama (simultan) kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya sebagai karyawan tetapi kecerdasan spiritual tidak berpengaruh (secara parsial) terhadap kinerja sebagai karyawan.

Spiritual dalam pengertian luas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit atau *spiritus* (napas), sesuatu yang spiritual memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, seiring dibandingkan sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara. Didalamnya mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengamanan pribadi. Kecerdasan spiritual membuat seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Sedemikian hingga, kecerdasan spiritual dapat mengintegrasikan dua kemampuan IQ (*Intelligence Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*) (Idrus, 2002).

Zohar dan Marshall (2001) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual membuat manusia menjadi makhluk intelektual, emosional, dan spiritual secara

lengkap, sementara itu Mudali (2002) mengemukakan bahwa untuk menjadi pintar secara lengkap membutuhkan IQ dan juga kecerdasan spiritual. Hal berbeda dikemukakan oleh Adlin (2002) yang berpendapat bahwa kecerdasan spritual mempunyai kecenderungan subyektif yang tidak terkait dengan agama, jadi adalah sesuatu kekeliruan ketika menyandingkan terminologi spiritual dengan Q ketiga dalam kecerdasan, juga ketika dikaitkan dengan prestasi.

Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value* yakni kecerdasan untuk menempatkan diri dalam perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas. Kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan kecerdasan-kecerdasan yang lain. Dapat juga dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan perbuatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah dalam upaya untuk menggapai kualitas hanif dan ikhlas. Kecerdasan Spiritual adalah suara hati ilahiyah yang memotivasi seseorang untuk berbuat dan tidak berbuat (Hudlari, 2016:167), sementara itu Rastgar (2012) mengungkapkan bahwa orang-orang dengan kecerdasan spiritual yang baik memiliki beberapa karakteristik: mereka bekerja keras, mereka mencintai apa yang mereka lakukan, mereka melakukan pekerjaan dengan baik, dan lain-lain. Kecerdasan spiritual karyawan akan memberikan kontribusi kinerja yang lebih baik pada organisasi. Hal tersebut selaras dengan penelitian Chen, et al (2012), Javanmard (2012), Malik et al (2011), Pandey et al (2009), Petchsawang Duchon (2012), Rani (2013), Rustam Hanafi (2010), Osman-Gani et al (2012), Muttaqiyathun (2010)

dan Sugiyanto-Sutanto (2010) dalam Muhdar (2018) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja, tetapi hasil berbeda didapatkan oleh Muhdar (2014) dimana kecerdasan spiritual tidak signifikan terhadap kinerja.

Pemimpin mempunyai peranan sebagai pengarah dan pengendali. Kemampuan pemimpin tersebut dalam memegang peranannya akan menentukan keberhasilan organisasi. Faktor kepemimpinan menjadi penting peranannya karena menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Tugas pemimpin adalah memahami perilaku bawahan-bawahannya yang kompleks, jadi tidak mudah, sementara kualitas pimpinan mempengaruhi sukses atau tidaknya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi guna menggerakkan pihak lain tersebut dengan senang hati, kesadaran, dan penuh pengertian sehingga bersedia mengikuti kehendak pimpinan tersebut. Untuk menggerakkan pihak lain agar sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka harus dipahami dulu motif pihak lain tersebut bekerjasama di dalam organisasi, karena motif tersebutlah yang menentukan perilaku pihak lain tersebut dalam bekerja. Hal tersebut selaras dengan penelitian Muhdar (2014) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Selain kecerdasan spiritual, dan kepemimpinan, faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan organisasi kerja adalah komitmen organisasi karyawan. Hubungan kondisi psikologis antara karyawan dengan organisasi merupakan ciri komitmen, dan akan berdampak pada keputusan individu untuk tetap tinggal atau *resign*. Meskipun demikian dalam setiap bentuk komitmen, sifat

kondisinya berbeda beda untuk setiap sifat psikologis. Komitmen organisasi merupakan indentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan.

Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Robbins, 2006). Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri, sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun karyawan dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap karyawan, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya (Allen dan Meyer, 1990).

Komitmen kerja (*work commitment*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengan sikap (*Attitude*). Komitmen kerja adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja (*job performance*) (Mathieu dan Zajac, 1990). Meningkatnya popularitas konsep

komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada karyawan dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi karyawan lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan. Hal tersebut selaras dengan penelitian dari Murgianto (2016) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Dalam rangka memaksimalkan prestasi kerja karyawan, maka pimpinan juga perlu memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada, selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan kondisi pribadi individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan (Handoko, 2005). Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap karyawan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, karyawan akan mempunyai dorongan guna menyelesaikan pekerjaan menuju efektifitas organisasi. Karyawan yang bermotivasi yang tinggi akan mampu melakukan tugas secara efektif dan memiliki prestasi kerja yang baik.

Guna memotivasi kerja karyawan perlu diberikan sesuatu untuk meningkatkan gairah kerja karyawan yang bersangkutan, sedemikian hingga diharapkan memberikan hasil kerja yang optimal. Mangkunegara (2007 : 95) , mengungkapkan bahwa motivasi berhubungan dengan hal yang dapat menggerakkan individu guna melakukan sesuatu prestasi kerja. Karyawan yang

bermotivasi tinggi untuk mencapai prestasi akan memaksimalkan tenaga dan kemampuannya sehingga mencapai hasil prestasi yang optimal dalam bekerja.

Hasil penelitian dari Robbil (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi pegawai sedangkan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu penelitian dari Hidayah (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi secara tidak langsung dipengaruhi oleh dimediasi oleh variabel motivasi kerja, maka bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Membangun kepemimpinan yang baik dapat dilakukan terutama dengan meningkatkan kemampuan kepemimpinan dalam memperlakukan kesalahan karyawan sebagai modal intelektual. Sedangkan Christopher (1997) dalam Murgianto (2016) menyebutkan bahwa dari model pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan organisasi yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja layanan, komitmen tinggi akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, terkait dengan fenomena menurunnya motivasi kerja dan belum optimalnya prestasi kerja karyawan pada PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*, maka penulis bermaksud melakukan suatu penelitian dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*”.

1.2. Rumusan Masalah

Perusahaan menginginkan sumberdaya manusia yang terampil, bekerja giat, dan mencapai hasil yang telah ditargetkan perusahaan, tetapi semangat tinggi harus dimiliki oleh sumberdaya tersebut, jika tidak, maka kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan menjadi tidak berarti. Atas kondisi ini, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi kerja pada sumberdaya manusia.

Pemberian motivasi merupakan faktor yang menentukan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja sehingga diharapkan produktivitas kerja meningkat, pimpinan harus menyadari hal ini, sehingga seorang pimpinan perlu memberikan dorongan motivasi yang tepat, menemukan berbagai keinginan, dan harapan bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, dengan memotivasi bawahannya sehingga mampu bekerja optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Terkait atas indikasi penurunan motivasi kerja dan prestasi kerja pada PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* dan berdasarkan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian mengenai bagaimana meningkatkan prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*, dan selanjutnya dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* ?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* dengan dimediasi oleh motivasi kerja ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* dengan dimediasi oleh motivasi kerja ?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* dengan dimediasi oleh motivasi kerja ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada pertanyaan yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* ;
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* ;
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* ;
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* dengan di mediasi oleh motivasi kerja ;
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* dengan di mediasi oleh motivasi kerja ;
6. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics* dengan di mediasi oleh motivasi kerja ;
7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT Parama Alif Loka *International Freight Forwarder and Logistics*.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah untuk memperoleh manfaat dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan, serta menerapkan manajemen pada umumnya, khususnya manajemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pihak manajemen perusahaan *Parama Alif Loka International Freight Forwarder and Logistics*, khususnya dalam kaitannya tentang kecerdasan spiritual, kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan.