
Pengaruh *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kaamala Resort Ubud

Ni Putu Novia Priliantari⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
E-mail: indahpriliantari09@gmail.com

ABSTRACT

*Optimal performance is the desire of all companies, but performance will be achieved if the work processes carried out at the company are in accordance with operational standards. Employees are required to be able to carry out the tasks assigned to them properly, namely by optimizing working time, being disciplined and honest in order to achieve work results with good and high quality and quantity. This research was conducted to measure the effect of Asta Brata Spiritual Leadership and Non-Financial Compensation on Employee Performance at the Kaamala Resort Hotel Ubud. This research was conducted at Hotel Kaamala Resort Ubud which is located at Jl.Bisma Ubud. The population in this study were all employees at Hotel Kaamala Resort Ubud, totaling 56 people. The sample used in this study was 56 respondents who were determined using the census method. Data analysis techniques used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and F-test. Based on the research results, it can be seen that: (1) Asta Brata's spiritual leadership has a positive and significant effect on employee performance. (2) Non-financial compensation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Asta Brata Spiritual Leadership and Non-Financial Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance. The magnitude of the influence of independent variables on employee performance is 68.3%.
Keywords: *Asta Brata Spiritual Leadership; Non-Financial Compensation; Employee Performance.**

ABSTRAK

Kinerja yang optimal merupakan keinginan semua perusahaan, namun kinerja akan tercapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada perusahaan berjalan sesuai dengan standar operasionalnya. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik dan tinggi. Penelitian kali ini dilakukan untuk mengukur pengaruh *Spiritual Leadership* Asta Brata Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kaamala Resort Ubud. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Kaamala Resort Ubud yang bertempat di alamat Jl.Bisma Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Kaamala Resort Ubud sebanyak 56 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden yang ditentukan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas,

reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *Spiritual leadership* Asta Brata berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 68,3%.

Kata kunci: *Spiritual Leadership* Asta Brata; Kompensasi Non Finansial; Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dunia pariwisata di Indonesia kini semakin berkembang, hal ini dibuktikan dengan adanya peranan yang nyata dalam memberikan kontribusinya terhadap kehidupan ekonomi, sosial, budaya, dan politik, kesempatan kerja di dunia makin bertambah. Perkembangan organisasi saat ini dituntut dengan kesiapan sumber daya manusia yang memiliki berbagai kemampuan dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas sesuai posisi dan kewenangan yang diberikan kepadanya.

kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan, dimana gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya atau orang lain.

Spiritual leadership adalah kepemimpinan yang mampu 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 (Tobroni dalam Sugiri, 2017:14). *Spiritual Leadership* berdasarkan Asta Brata merupakan gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi dirinya sendiri atau orang lain dalam mencapai tujuannya. Asta brata merupakan delapan perilaku kepemimpinan dalam agama hindu, Adapun bagian-bagian Asta Brata yang dijadikan motivasi dalam urutan kepemimpinan menurut penulis yaitu: Indra Brata, Bayu Brata, Candra Brata, Surya Brata, Kuwera/Pertiwi Brata, Baruna Brata, Agni Brata, Yama Brata.

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi non finansial bisa mempengaruhi kinerja dengan carakaryawan merasa nyaman dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemampuan dari setiap karyawan. Kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan dan pihak HRD pada Kaamala Resort Ubud mengatakan bahwa memang benar menerapkan *spiritual leadership* sebagai gaya kepemimpinannya, kemudian adanya fenomena yang terjadi yaitu penurunan penjualan unit kamar hotel dipengaruhi dari beberapa faktor antara lain adanya dampak yang diakibatkan pandemic Covid-19 yang sangat berpengaruh terhadap sektor pariwisata khususnya di Bali. Faktor lainnya disebabkan oleh turunnya kinerja karyawan yang dipicu karena karyawan kurang percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya, kurangnya pengetahuan (*knowledge*), dan perusahaan jarang memberikan kompensasi kepada karyawan atas pencapaiannya.

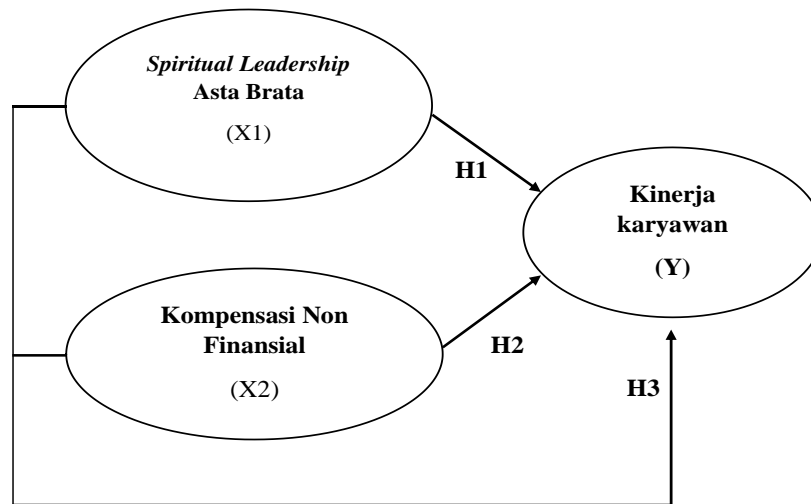
Menurut penelitian Hasil penelitian oleh Thayib, dkk. (2014) , Roihatul Musyafi, dkk. (2016), Ronald Tanuwijaya (2015), Agung Nugraha (2017), Eta Setyawan, dkk. (2014), M.Ach. Rofiqi (2017), telah membuktikan bahwa *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Spiritual Leadership* Asta Brata Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kaamala Resort Ubud
- H2: Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kaamala Resort Ubud
- H3: *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kaamala Resort Ubud.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Hotel Kamala Resort Ubud yang bertempat di alamat Jl.Bisma Ubud. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang responden, yang diambil menggunakan metode sensus yaitu pengambilan responden sebagai sampel dilakukan

secara keseluruhan karyawan yang ada pada Hotel Kaamala Resort Ubud. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kepustakaan, dan kuisioner. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Teknik analisi yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variable penelitian ini yaitu pernyataan dari variabel *Spiritual Leadership* Asta Brata (X1), Kompensasi Non Finansial(X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid semua karena menurut perhitungan yang digunakan untuk menentukan koefisien korelasi, semuanya memiliki r hitung yang lebih tinggi dari r tabel. (0,30). Sehingga dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Dan berdasarkan hasil uji realibilitas menyatakan seluruh pernyataan dinyatakan realiable karena seluruh pernyataan memiliki nilai alpha yang lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.73233929
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060

	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5.217	3.147		1.658	.103			
Spiritual Leadership	Asta	.197	.161	.294	1.988	.025	.100	9.964
Brata Kompensasi Finansial	Non	.573	.250	.549	2.293	.026	.100	9.964

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.008	1.835		4.365	.000

Spiritual Asta Brata	Leadership	.016	.094	.068	.167	.868
Kompensasi Finansial	Non	-.141	.146	-.396	-.969	.337

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.217	3.147		1.658	.103
	Spiritual Leadership Asta Brata	.197	.161	.294	1.988	.025
	Kompensasi Non Finansial	.573	.250	.549	2.293	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

1. Pengaruh *Spiritual Leadership* Asta Brata Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kaamala Resort Ubud

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif *Spiritual leadership* Asta Brata terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 1,988$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,674$ dan nilai sig 0.025 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial *Spiritual Leadership* Asta Brata (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable *Spiritual Leadership* Asta Brata (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kaamala Resort Ubud

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,293$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,674$ dan nilai sig 0.026 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable Kompensasi Non Finansial (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2802.255	2	1401.128	60.289	.000 ^b
	Residual	1231.727	53	23.240		
	Total	4033.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Spiritual Leadership Asta Brata

Sumber : Data diolah 2023

3. Pengaruh *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kaamala Resort Ubud

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kaamala Resort Ubud. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,17 dan nilai F_{hitung} sebesar 60,289, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.683	4.82080

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial , Spiritual Leadership Asta Brata

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683. hal ini berarti 68,3% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel *Spiritual Leadership* Asta Brata Dan Kompensasi Non Finansial. Sedangkan sisanya (100% - 68,3% = 31,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1). *Spiritual leadership* Asta Brata berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2). Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3). *Spiritual Leadership* Asta Brata dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kaamala Resort Ubud

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka dapat diberikan saran yaitu pemimpin Hotel Kaamala Resort Ubud harus rutin mengadakan *briefing* pagi untuk memberikan semangat, arahan, serta menanyakan kesulitan kerja yang dialami karyawan, mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan sebagai bentuk dukungan dan upaya meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan perhatiannya kepada karyawan, mengadakan *work shop* dengan materi pengendalian diri dapat menjadi salah satu jalan untuk membiasakan karyawan bekerja dengan lebih tenang dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi secara maksimal dan tanpa emosi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Anita, N. M. Y., Karyasa, I. W., & Tika, I. N. (2013). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation (Gi) terhadap Self-Efficacy Siswa. *E-Journal Program Ni Putu Novia Priliantari, dkk | 1847*

-
- Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi IPA*, 3(1), 1–10.
- Bilda, E., & Soesilo, T. D. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL D'EMMERICK SALATIGA Oleh*. 16(1978), 6669–6676.
- Hamid, D. (2014). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)*. 8(2), 1–6.
- Herlambang, P. G. D., & Suwandana, I. M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 129. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24070>
- Jani Y. Rondonuwu. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPUTRA INTERNATIONAL PROYEK CITY OF BLESSING CITRALAND MANADO*.
- Lenni, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 513–526.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Marliani, M., Parengkuan, T., & Lengkong, V. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MANADO*. 4(4), 1108–1117.
- Newman, W. L. (2017). *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Nugraha, A. (2017). *Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Calling Dan*. 14(1), 95–119.
- Sugiyono. (2014). *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulistyo, H. (2019). Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis*, 10(2), 11.
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(1), 1–6.
- Tingkir, M. S. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *Agora*, 3(2), 16–21. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3278>
- Wahjosumijo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Rajawali Pers.