

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan serta menguji peningkatan kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan dengan pengaruh gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kompensasi, dan kecerdasan spiritual.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses unit *Survey Drawing Inventory* (SDI) se Jawa Tengah – DIY yang berjumlah 213 orang dengan pengambilan responden melalui purposive sampling dimana hanya karyawan tetap yang diambil yakni sebesar 120 orang dan pengambilan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah *path analysis*.

Dari hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS diperoleh komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya apabila komitmen organisasi dan kompensasi meningkat maka hal itu akan meningkatkan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan loyalitas karyawan meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, ada pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kompensasi, kecerdasan spiritual, loyalitas karyawan, kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to describe and analyze the effect of organizational commitment and compensation on employee loyalty in improving employee performance and test the improvement of employee performance through employee loyalty with influence of spiritual leadership style, organizational commitment, compensation, and spiritual intelligence.*

*The population in this study were employees of PT Telkom Akses unit Survey Drawing Inventory (SDI) in central Java – DIY which amounted to 213 people and data collection using questionnaire. The analytical tool used is path analysis.*

*From the results of data testing using SPSS obtained organizational commitment and compensation have a positive and significant effect on employee loyalty, meaning that if the organization's commitment and compensation increases then it will increase employee loyalty. Spiritual leadership style, organizational commitment, spiritual intelligence and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance, meaning that if spiritual leadership style, organizational commitment, spiritual intelligence and employee loyalty increases then it will increase employee performance. However, there is a negative and insignificant influence on the compensation variable on employee performance, meaning that the amount of compensation given by the company is still felt unfair and not in accordance with the expectations of employees.*

**Keyword:** *Spiritual leadership style, organizational commitment, compensation, spiritual intelligence, employee loyalty, employee performance.*

## INTISARI

Penelitian ini membahas upaya peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan melalui gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kompensasi, kecerdasan spiritual dan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang memimpin bawahannya dengan hati nurani yang didasari dengan etika religious. Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang ingin mencapai tujuan organisasi dengan baik serta mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi tersebut. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk menyelesaikan masalah dalam dirinya secara utuh melalui penciptaannya untuk menerapkan nilai-nilai positif dalam dirinya. Loyalitas karyawan adalah suatu bentuk kesetiaan dan kesediaan serta pengabdian seorang karyawan terhadap perusahaan yang muncul dengan sendirinya. Sedangkan kinerja karyawan ialah suatu hasil kerja yang dilakukan seseorang saat melakukan aktivitas yang telah direncanakan dengan sesuai tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kompensasi, kecerdasan spiritual, dan loyalitas ini memiliki peran penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif bagi manajemen organisasi. SDM yang benar-benar komitmen mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk berpartisipasi yang tinggi dalam organisasi. Berdasarkan pada kajian teori yang mendalam dan kritis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 'Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Telkom Akses ini'. Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah (a) Bagaimana keterkaitan komitmen organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, (b) Bagaimana keterkaitan gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kompensasi, kecerdasan spiritual, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada tujuh kota PT Telkom Akses. Metode penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling area yang artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi. Berikutnya, bila komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya apabila komitmen organisasi dan kompensasi meningkat maka hal itu akan meningkatkan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan loyalitas karyawan meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, ada pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.