

ANALYSIS OF EFFECT OF LEADERSHIP SPIRITUALTY, WORK DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT ESA SEJAHTERA FOUNDATION

Rusnelly¹, Surya Safari SD², Layla Hafni³, Yutiandri Rivai⁴, Dominicus Josephus Swanto T⁵

^{1,2,3*,4,&5} Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: layla.hafni@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is one of the indicators of human resources from the work achieved or groups of people in an organization in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve the goals of the organization concerned, it is important for an organization to pay attention to employee performance achieved by its human resources because the achievement of employee performance indicates that the company has competent human resources in achieving company goals. This study aims to determine the influence of spiritual leadership, work discipline, and organizational culture on employee performance. The data analysis technique used is simple linear regression analysis with a sample size of 72 employee respondents at the Esa Sejahtera Foundation Pekanbaru. The results of the study indicate that Spiritual Leadership, Work Discipline and Organizational Culture have a positive and significant effect on employee performance at Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru. This study is to provide company advice to increase the level of spiritual leadership, work discipline and organizational culture so that employee performance can be maintained.

Keywords : Leadership Spiritual; Work Discipline; Organizational Culture

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN ESA SEJAHTERA PEKANBARU

ABSTRAK

Kinerja Karyawan merupakan salah satu indikator Sumber daya manusia dari hasil kerja yang dicapai atau kelompok orang suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan kinerja karyawan yang dicapai oleh sumber daya manusianya karena dengan tercapainya kinerja karyawan menandakan bahwa perusahaan tersebut telah memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh tentang pengaruh kepemimpinan spiritual, Disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di yayasan Esa Sejahtera.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan jumlah sampel 72 responden karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru. Studi ini menyarankan perusahaan untuk meningkatkan kepemimpinan spiritual, disiplin kerja dan budaya organisasi sehingga kinerja karyawan dapat terjaga.

Kata Kunci : Kepemimpinan Spiritual; Disiplin Kerja; Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan di berbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moral. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan ke depan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manajer dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan suatu perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan (Rika Diana, 2016).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Patricia & Mandey, 2014). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga

menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan spiritual, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Yayasan Esa Sejahtera berdiri pada tahun 2008 sampai saat ini bergerak di bidang pendidikan swasta yaitu Sekolah Esa Sejahtera yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.98 Pekanbaru memiliki Visi yaitu menjadikan sekolah yang disiplin dan mampu mengembangkan sumber daya manusia yang taat beragama, inovatif, kreatif, mandiri dan mahir di bidang berbahasa asing terutama bahasa Inggris dan Prancis.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam kinerja karyawan selama ini dirasakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Dalam penelitian ini diduga faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Yayasan Esa Sejahtera dan faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dapat dilihat data kehadiran karyawan Yayasan Esa Sejahtera diduga menunjukkan penurunan Target dan Realisasi kinerja karyawan dari 2017-2019 mengalami penurunan. Persentase hasil kerja laporan pada tahun 2017 sebesar 66,67%, tahun 2018 sebesar 61,54% dan tahun 2019 sebesar 52,63%. Dapat dilihat dari data Persentase hasil kerja diatas bahwa Target dan realisasi kinerja karyawan yang mengalami penurunan secara bertahap mulai dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Hal ini tersebut menunjukkan adanya masalah karena Target dan Realisasi Kinerja karyawan yang buruk.

Dalam penelitian ini diduga faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Yayasan Esa Sejahtera. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas ke mana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan prestasi kerja optimal.

Berdasarkan penelitian (B.Tamarindang., L.Mananeke., 2017). pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 30 karyawan. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan Hasil penelitian (AULIA NELIZULFA, 2018) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

(Robins, 2014) kekuatan budaya perusahaan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah.

Hal ini diartikan nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Kesetiaan inilah yang akan menjadikan komitmen para karyawan untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya.

(Sobirin, 2014) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai "produk semua segi organisasi: orangnya, keberhasilannya dan kegagalannya yang secara sadar atau di bawah sadar, dijalankan dalam kegiatan organisasi sehari-hari budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Budaya organisasi penting bagi setiap perusahaan. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Berdasarkan penelitian (Amanda et al., 2017) penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan pada peningkatan kinerja. Sedangkan, hasil penelitian (Hidayat et al., 2018) Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2010) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2012).

Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang diyakini sebagai pedoman dalam kepemimpinan. Yang dimaksud dengan kepemimpinan yang berbasis spiritualitas di sebuah perusahaan ialah bukan hanya tentang sebuah kecerdasan dan keterampilan seorang pemimpin dalam memimpin orang lain atau bawahannya tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai tentang kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih yang bisa membantu dirinya sendiri dan juga orang lain untuk membentuk akhlak dan moral. Akan tetapi, ketika kata kepemimpinan dirangkai dengan kata “spiritual” menjadi “kepemimpinan spiritual”, istilah itu menjadi ambigu, memiliki spektrum pengertian yang sangat luas (Tobroni, 2010). Berdasarkan penelitian (Hafni, 2018) bahwa tingkat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja tenaga di kependidikan perguruan tinggi kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga, sedangkan hasil penelitian (Andelman & Hafni, 2020) bahwa tingkat pengaruh spiritual leadership terhadap PT. Malindo karya lestari Pekanbaru hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Henry Sumimora, 2006:3, dalam Baiq Setiani, 2013). Berdasarkan penelitian (B.Tamarindang., L.Mananeke., 2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Aulia Nelizulfa, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Macur Karanganyar.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera

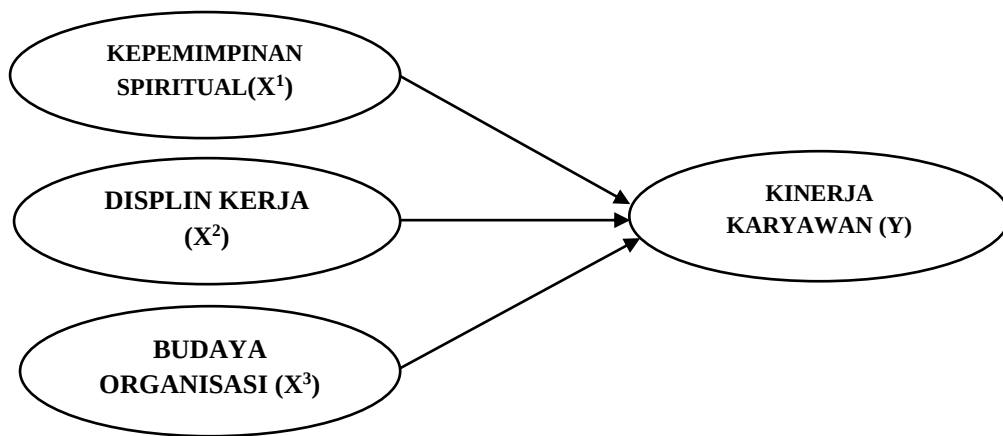
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya (Robins, 2014). Berdasarkan penelitian (Amanda et al., 2017) penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun, sedangkan hasil penelitian (Hidayat et al., 2018). Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera

Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Melalui teknik ini dapat diketahui tanggapan, opini, dan sikap responden terhadap pengaruh konflik, reward, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penjaringan jawaban responden digunakan kuesioner dengan tehnik rating scale, skala pengukurannya pada tingkat skala ordinal.

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru yang beralamat di JL. Soekarno Hatta No.98 Pekanbaru

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru yang bergerak di bidang pendidikan yang berjumlah 72 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014)

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel, yaitu: Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari Kepemimpinan Spiritual, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi. Dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier Sederhana (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), digunakan untuk melihat apakah ada hubungan variabel independent yang berarti terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kepemimpinan Spiritual, Disiplin kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera. model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru (Rusnelly, Surya Safari SD, Layla Hafni, Yutiandri Rivai, dan Dominicus Josephus Swanto T)

Dimana,
 Y: kinerja karyawan
 X1: Kepemimpinan Spiritual
 X2: Disiplin Kerja
 X3: Budaya Organisasi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Yayasan Esa Sejahtera pekanbaru. Karakteristik responden dibagi berdasarkan Usia, Jenis kelamin, dan Pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Usia	20 s/d 30 Tahun	31	43
	31 s/d 40 Tahun	40	56
	41 s/d 50 Tahun	1	1
	Total	72	100
Jenis Kelamin	Laki - Laki	11	15
	Perempuan	61	85
	Total	100	100
Pendidikan	SMA / SMK	10	14
	S1	62	86
	Total	100	100

Sumber: Data Olahan Excel, 2020

Berdasarkan data tabel karakteristik responden pada usia menunjukkan bahwa responden yang berumur 31 – 40 adalah terbanyak 40 orang dengan presentase 56%, selanjutnya jenis kelamin dengan responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 61 orang dengan presentase 85%, dan pendidikan dengan responden terbanyak adalah S1 62 dengan presentase 86%. Dapat disimpulkan bahwa Yayasan Esa Sejahtera bergerak dibidang pendidikan maka rata- rata usia berkerja adalah karyawan tetap atau karyawan yang sudah lama sedangkan pada jenis kelamin pekerjaan dibidang lebih diminati oleh pekerja perempuan, dan untuk pendidikan syarat menjadi seorang guru yang akan mengajar harus lulusan sarjana.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan - pernyataan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS 21. Ghazali (2011) menyatakan kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dimana r tabel pada penelitian ini adalah 0,2319.

Berdasarkan data menunjukkan bahwa setiap pernyataan (indikator) Kepemimpinan Spiritual, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi dalam angket dinilai valid karena kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan nilainya lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan (indikator) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (reliable). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas angket menggunakan dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS 21. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dikatakan angket telah reliable

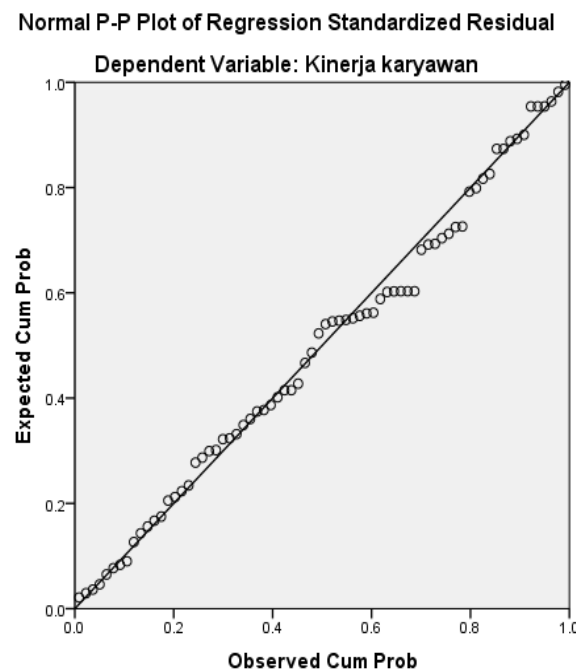
Berdasarkan data menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel yang ada diperoleh tiap variabel yang ada diperoleh tiap variabel memiliki nilai variabel > 0,6 dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik Normal P Plot of Regression Stand. Model regresi yang baik adalah bila distribusinya normal atau mendekati normal. Metode uji normalitas ialah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji one sample kolmogorov Smirnov.

Gambar 2. P-P Plot of regression standardized residual



Sumber: Olahan Data SPSS 2021

Hasil Uji Normality Probability Plot

Dari gambar 2 dapat dilihat hasil pengujian normalitas tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan tidak ada yang menjauhi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dalam model regresi ini sudah terdistribusi normal. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat secara

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya dengan melihat *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	1.813	1.466	Tidak Ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja	3.150	2.168	Tidak Ada Multikolinearitas
Budaya Organisasi	4.526	1.722	Tidak Ada Multiko linearitas

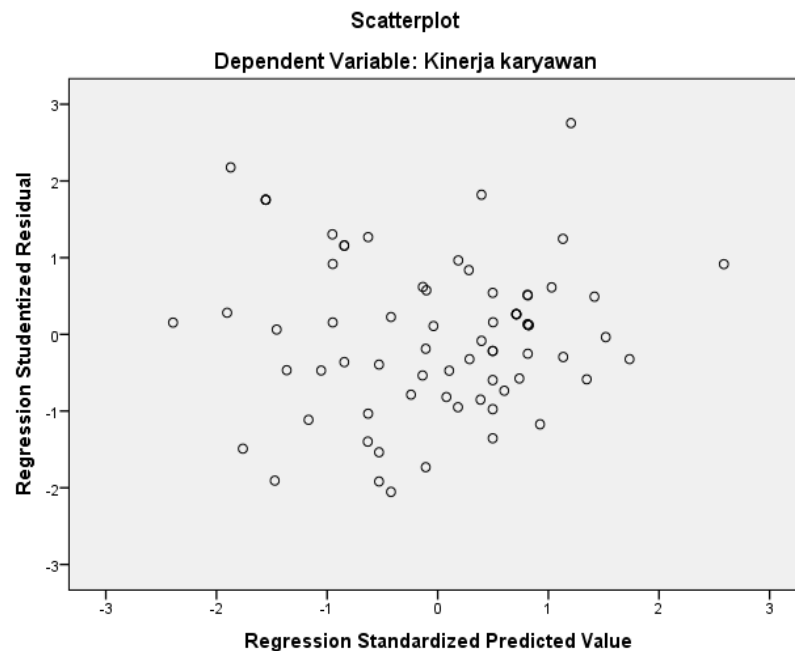
Sumber: Olahan data SPSS 2020

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai VIF pada seluruh variabel independen penelitian < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ yang menandakan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam model penelitian ini. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3. Scatterplot



Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas yang berarti tidak ada gangguan dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk membuktikan seberapa besar mempengaruhi baik secara parsial digunakan model persamaan $Y = a + BX_1 + BX_2 + BX_3$. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS. hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$ berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 0,349 + 0,317 (X_1) + 0,361 (X_2) + 2,446 (X_3)$. Dimana Nilai $a = 0,349$ dan Nilai $b = 0,317 + 0,361 + 2,446$. Konstanta bernilai 0,349 artinya jika kepemimpinan spiritual (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) 0 (nol) maka kinerja karyawan sebesar 0,349.

Arti angka – angka dalam persamaan regresi diatas adalah: (1). Nilai konstanta (a) sebesar 0,349 artinya adalah kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) diasumsikan bernilai (0), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,349. (2) Nilai koefisien regresi 0,371 menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan dan variabel lain tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,371. (3) Nilai koefisien regresi 0,361 menyatakan bahwa Disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan dan variabel lain tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,361. (4) Nilai koefisien regresi 2,446 menyatakan bahwa Budaya organisasi (X_3) mengalami peningkatan 1 satuan dan variabel lain tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,446.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardize d Coefficients	Standarized Coefficients	T/F Hitung	T/F Tabel	Sig	Hasil
Model 1						
Constant	0.349		0.085	1.667	0.932	
X ₁	0.371	0.161	1.813	1.667	0.074	Signifikan
X ₂	0.361	0.340	3.150	1.667	0.002	Signifikan
X ₃	2.446	0.435	4.526	1.667	0.000	Signifikan
ANOVA			39.519	2.74	0.000	
ADJ R²		0.619				

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4 Uji t maka dapat di ketahui sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{Hitung} (1,813) > t_{Tabel} (1,667) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,074 masih berada di bawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. (2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{Hitung} (3,150) > t_{Tabel} (1,667) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada di bawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. (3) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{Hitung} (4,526) > t_{Tabel} (1,667) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada di bawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dari tabel 7 diketahui F_{hitung} sebesar 39,519 dengan signifikansi 0,000 F_{Tabel} dapat di peroleh dari F_{tabel} statistik sebesar 2,74 dengan demikian diketahui F_{hitung} (39,517) > F_{table} (2,74) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan kepemimpinan Spiritual, Disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,619 atau 61,9% menjelaskan bahwa kepemimpinan spritual, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sementara sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisa deskriptif, menunjukkan bahwa kepemimpinan Spiritual merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kepemimpinan spiritual juga memperoleh nilai signifikansi 0,074 berarti variabel kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikan, artinya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan terhadap pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi nilai – nilai kebenaran, kejujuran, integritas dan belas kasihan yang diberikan perusahaan, maka akan mempengaruhi bagi karyawan dalam menikmati pekerjaannya. Dengan terbuktinya hasil penelitian tersebut, seberapa kuat nilai spiritual terhadap pemimpin dapat menentukan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera, kepemimpinan spiritual seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai – nilai agama yang diyakini sebagai pedoman dalam kepemimpinannya. Artinya bahwa perusahaan dalam proses menciptakan sebuah kondisi kinerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan target yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Semakin tinggi nilai spiritual pada pimpinan yang ada di perusahaan maka akan mempengaruhi semakin tinggi tingkat kinerja seorang karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru.

Nilai terendah hasil analisis deskriptif untuk variabel kepemimpinan spiritual pada pernyataan “Pimpinan karyawan di Yayasan Esa Sejahtera selalu mengutamakan kepentingan anggotanya dari pada kepentingan pribadinya” untuk itu nilai spiritual pada pemimpin perusahaan perlu ditingkatkan agar karyawan mendapat kinerja yang baik dan tetap memiliki harapan terhadap pemimpin dan perusahaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Hafni, 2018) bahwa tingkat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja tenaga di kependidikan perguruan tinggi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga, sedangkan hasil penelitian (Andelman & Hafni, 2020) bahwa tingkat pengaruh spiritual leadership terhadap PT. Malindo Karya Lestari Pekanbaru hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru (Rusnelly, Surya Safari SD, Layla Hafni, Yutiandri Rivai, dan Dominicus Josephus Swanto T)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa Disiplin kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Disiplin kerja memperoleh nilai signifikan 0.002 berarti variabel Disiplin kerja memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi ketertiban menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas.

Dengan terbuktinya hasil penelitian tersebut, seberapa kuat nilai Disiplin terhadap peraturan di perusahaan menentukan seberapa besar pengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera, Disiplin kerja perusahaan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain kedisiplinan karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi dorongan karyawan mematuhi aturan perusahaan nilai Disiplin kerja di perusahaan maka akan mempengaruhi tinggi tingkat kinerja seorang karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru.

Nilai terendah hasil analisis deskriptif untuk variabel Disiplin pada pernyataan “Karyawan di Yayasan Esa Sejahtera tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan” untuk itu nilai Disiplin kerja pada pemimpin perusahaan perlu ditingkatkan agar karyawan mendapatkan kinerja yang terbaik dan tetap memiliki harapan terhadap perusahaannya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel budaya organisasi juga memperoleh nilai signifikansi 0.000 berarti variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan, artinya kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru.

Hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di terima. Hal ini berarti semakin tinggi organisasi yang terbentuk semakin tinggi tingkat usaha yang dijalankan selama ini, maka akan mempengaruhi bagi karyawan dalam menikmati pekerjaannya

Dengan terbuktinya hasil penelitian tersebut, seberapa kuat nilai budaya organisasi terhadap tim dapat menentukan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru, Budaya organisasi transformasi dari kuat pengaruh yang lebih besar terhadap karyawan dibandingkan budaya yang lemah.

Nilai terendah hasil analisis deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi pada pernyataan “Karyawan di Yayasan Esa Sejahtera bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan” untuk itu nilai budaya organisasi pada kinerja karyawan perusahaan perlu ditingkatkan agar karyawan mendapatkan kinerja yang terbaik dan tetap memiliki harapan terhadap pemimpin dan perusahaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amanda et al., 2017) penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang mendorong karyawan pada peningkatan kinerja. Sedangkan hasil penelitian (Hidayat et al., 2018) budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan Spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru. Dalam penelitian ini Kepemimpinan Spiritual memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel Kepemimpinan Spiritual semakin kuat maka Kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera juga akan tercapai dan lebih baik, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru. Sehingga apabila variabel Disiplin kerja semakin kuat maka kinerja di Yayasan Esa Sejahtera juga akan teratur dan lebih baik. dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru. Dalam penelitian ini Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel Budaya Organisasi semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi Kinerja karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan variabel – variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini dan juga dapat mengganti metode yang digunakan agar hasil penelitian menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Andelman, R., & Hafni, L. (2020). *Journal of Applied Business and Technology The Effects of Spiritual Leadership , Incentives , and Knowledge Sharing Behavior on Employee Performance at PT Malindo Karya Lestari*. 1(3), 170–180.
- AULIA NELIZULFA. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- B.Tamarindang., L.Mananeke., M. P. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BANK BNI CABANG MANADO*. 5(2), 1599–1606.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hafni, L. (2018). *Peran Spiritualitas Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi*. 2005.
- Hasibuan. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Henry Sumimora, 2006:3, dalam Baiq Setiani, 2013. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah WIDYA*.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs*, 3(2), 142–155.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*. <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tobroni, Prof, D. M. S. (2010). *The Spiritual Leadership (II)*. UMM Press.