PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL 88 EMBONG MALANG DI SURABAYA

SKRIPSI

OLEH :

DEVI VIOLITA

G93214024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Devi Violita

NIM : G93214024

Fakultas/Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 16 Juli 2018

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

9D173AFF253559480

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Devi Violita

NIM. G93214024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Devi Violita NIM. G93214024 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 16 Juli 2018

Pembimbing

Akhmad Yunan Atho'illah, Msi
NIP : 198101052015031003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Devi Violita NIM. G93214024 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 24 Juli 2018 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,

Akh. Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003

Penguji II,

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM
NIP. 196806212007011030

Penguji III,

Lilik Rahmawati, S.Si., M,El
NIP. 198106062009012008

Penguji IV,

Rizki Rahmadini Nurika,S.Hub.Int., M.A
NIP. 199003252018012001

Surabaya, 24 Juli 2018
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M
196212141993031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DEVI VIOLITA
NIM : G93214024
Fakultas/Jurusan : FEBI/MANAJEMEN
E-mail address : deviviolita123@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL 88 EMBONG MALANG DI SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 Agustus, 2018

Penulis

(Devi Violita)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya"** merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dengan jumlah 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan *PASW Statistics* 18. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 dengan nilai t hitung sebesar 2,536. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,077 dengan nilai t hitung sebesar 1,813. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung sebesar 9,919. Variabel gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 28,8%.

Kesimpulan dari penelitian yang pertama gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada hotel 88 embong malang di Surabaya, yang kedua budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel 88 embong malang di Surabaya, dan yang terakhir gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada hotel 88 embong malang di Surabaya. Sarannya untuk perusahaan agar meningkatkan dan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN iv
PERNYATAAN PUBLIKASI v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
Bab I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Kegunaan Hasil Penelitian 10
Bab II KAJIAN PUSTAKA 12
A. Landasan Teori 12
1. Kepemimpinan 12
2. Budaya Organisasi 18
3. Kinerja Karyawan 22
B. Penelitian Terdahulu 26
C. Kerangka Konseptual 30
D. Hipotesis 32
Bab III METODE PENELITIAN 33
A. Jenis Penelitian 33
B. Waktu dan Tempat Penelitian 34
C. Populasi dan Sampel Penelitian 34
D. Variabel Penelitian 35
E. Devinisi Operasional 36
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 39
G. Data dan Sumber Data 41
H. Teknik Pengumpulan Data 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Teknik Analisis Data 43
1. Uji Asumsi Klasik 43
a. Uji Normalitas 43
b. Uji Linearitas 44
c. Uji Multikolinearitas 44
d. Uji Heteroskedastisitas 45
2. Uji Hipotesis 45
a. Regresi Linier Berganda 45
b. Uji T 46
c. Uji F 46
d. Koefisien Determinasi 46
Bab IV HASIL PENELITIAN 48
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 48
1. Sejarah dan Profil Perusahaan 48
2. Visi dan Misi Perusahaan 49
3. Strategi Perusahaan 50
4. Struktur Perusahaan 51
5. Operasional Perusahaan 52
6. Motto Perusahaan 52
7. Karakteristik Responden 52
B. Analisis Data 55
1. Uji Validitas 55
2. Uji Reliabilitas 57
3. Uji Asumsi Klasik 58
a. Uji Normalitas 58
b. Uji Liniearitas 58
c. Uji Multikolinearitas 59
d. Uji Heteroskedastisitas 60
4. Pengujian Hipotesis 60
a. Uji Hipotesis I 62
b. Uji Hipotesis II 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Hipotesis III 64
d. Koefisien Determinasi 65
Bab V PEMBAHASAN..... 66
A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya..... 67
B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya..... 73
C. Pengaruh Secara Simultan 74
Bab VI PENUTUP 75
A. Kesimpulan 75
B. Saran 75
DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN..... 81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan 24
Tabel 3.1 Instrumen Variabel Penelitian 36
Tabel 4.1 Usia Responden 53
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 53
Tabel 4.3 Lama Bekerja 54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Spiritual 55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi 55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 56
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas 57
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov 58
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas 58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas 59
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas 60
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda 61
Tabel 4.13 Hasil Uji T 62
Tabel 4.14 Hasil Uji F 64
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 31
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan 51

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Di era globalisasi saat ini persaingan dalam industri perusahaan semakin berkembang, meningkat, maju dan terdepan dari waktu ke waktu. Menurut operasinya perusahaan digolongkan menjadi tiga jenis yaitu perusahaan manufaktur atau perusahaan industri, perusahaan dagang, dan perusahaan jasa. Perusahaan jasa sendiri adalah perusahaan yang tidak memproduksi sebuah produk atau sesuatu yang tidak berwujud maupun sesuatu yang berupa barang tetapi mereka termasuk perusahaan dimana yang kegiatannya adalah menyediakan berbagai macam pelayanan kepada konsumen yang membutuhkan namun tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan.

Pada saat ini perkembangan bisnis di bidang jasa terutama bisnis perhotelan mengalami peningkatan yang cukup signifikan hal ini dapat dilihat berdasarkan dengan meningkatnya atau bertambahnya jumlah hotel di Indonesia.[1] Banyaknya persaingan antar hotel tersebut mengakibatkan masing-masing dari perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan sebuah inovasi agar dapat menarik banyak pengunjung untuk memilih hotel tersebut. Beberapa perusahaan perhotelan di Indonesia melakukan

[1] Oktaviano DB Hana, "Bisnis Perhotelan: Pertumbuhan Hotel di Indonesia Terus Meningkat", http://properti.bisnis.com/read/20140421/107/221127/bisnis-perhotelan-pertumbuhan-hotel-di-indonesia-terus-meningkat, diakses pada pukul 09.30 WIB, tanggal 10, bulan Desember, tahun 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbagai cara seperti penurunan harga yang lebih murah, menentukan strategi pemasaran yang tepat, dan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada para konsumen. Mengingat bahwa tidak semua kebijakan yang baik bagi perusahaan baik pula bagi konsumennya, dan apa yang sudah dilakukan oleh perusahaan secara maksimal belum tentu juga sudah memuaskan konsumennya, maka dari itu perusahaan harus mengetahui apa yang dianggap penting oleh konsumen tersebut dan perusahaan harus mengerti apa yang di inginkan atau diharapkan konsumen agar kepuasan mereka dapat terpenuhi.

Hal tersebut secara tidak langsung menuntut setiap perusahaan untuk dapat melakukan adaptasi dan perubahan guna untuk meningkatkan perusahaannya agar dapat terus berkembang dalam mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian misi dan tujuan di setiap perusahaan selalu dipengaruhi oleh peranan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya, perusahaan tidak akan bisa mencapai kinerja yang tinggi tanpa didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja dengan tinggi pula. Marihot .T.E Hariandja sendiri telah menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam suatu perkembangan perusahaan, karena meskipun perusahaan sudah memiliki modal besar, teknologi yang canggih dan juga sumber daya alam yang melimpah tetapi tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin maka perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meraih keberhasilan mencapai tujuan perusahaannya[2] Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Handoko menyatakan bahwa telah terbukti jika sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi atau dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya dimana orang-orang (para karyawan) yang bekerja didalam perusahaan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.[3] Menurut Moeheriono kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau tugas untuk seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, misi, visi, dan tujuan yang dituangkan melalui perencanaan secara strategis didalam suatu perusahaan.[4]

Maka dari itu agar kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan dapat meningkat dan berjalan dengan efektif atau semaksimal mungkin dibutuhkan seorang pemimpin perusahaan yang bisa melakukan pembinaan dengan tepat terhadap karyawannya, menurut Gary Yukl, mengatakan bahwa Kepemimpinan ialah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain agar dapat

---

[2] Marihot T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), Hlm 2
[3] T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), Hlm 223
4 Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2012) hlm 95

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaannya.[5]

Setiap orang pasti memiliki kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin namun tidak semua orang mampu menjadi pemimpin yang baik, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi atau mengajarkan setiap karyawannya untuk melakukan tugas yang diberikan dengan maksimal, penuh tanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan yang ada, selain itu bisa menjadi panutan yang baik untuk setiap karyawannya. Seorang pemimpin tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja tetapi pemimpin harus bisa membuat karyawannya untuk dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme didalam diri seseorang guna untuk me*refresh* mental atau rohani berupa keyakinan, iman, idiologi, etika, dan pedoman atau tuntutan, maka dari itu salah satu upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan adalah dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan spiritual *(the spiritual leadership).* Tobroni menyatakan bahwa Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian. Dengan kata lain bahwa Tuhan ataupun Allah adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis

[5] Gary Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Budi Suprianto) edisi 5, (Jakarta: indeks. 2009), Hlm 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan keteladanan.[6] Maka dari itu seorang pemimpin akan mampu memimpin dirinya dan karyawannya atau bawahannya dengan mangacu pada nilai-nilai spiritual yaitu nilai-nilai agama yang diyakininya.

Selain gaya kepemimpinan spiritual, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai misi dan visi atau tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Setiap manusia pasti memiliki kepribadian, sifat, sikap, dan cara berfikir yang berbeda, begitupula dengan budaya organisasi di sebuah perusahaan yang pasti memiliki nilai, kebijakan, peraturan, sistem serta pedoman yang berbeda dengan budaya organisasi di perusahaan lain. Menurut Robbins, secara realistis budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan karena kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat berupa sebuah motivasi yang kuat dalam mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan.[7]

Budaya organisasi sendiri merupakan "apa yang dirasakan, apa yang diyakini, dan apa yang dijalankan" oleh sebuah perusahaan karena setiap perusahaan pasti mempunyai budaya organisasinya sendiri seperti nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari identitas dari sebuah perusahaan tersebut atau nilai-nilai pokok yang dianut dan dijalankan, asumsi, cara

[6] Tobroni, "Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran" (Disertasi--UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2005), Hlm 32.
[7] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia, 1996), Hlm 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berfikir dan pemahaman yang dimiliki oleh para anggota atau karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan.

Objek dari penelitian ini adalah Hotel 88 Embong Malang yang berada di Surabaya. Hotel 88 ini merupakan hotel berbintang 3 dan salah satu hotel terbaik ke 29 dari 119 hotel yang ada di Surabaya.[8] Hotel 88 ini dibangun oleh perusahaan *Waringin Hospitality (WH)* yang awalnya berinisiasi untuk mendirikan sebuah hotel bisnis dengan mengambil konsep yang minimalis, selama berkembangnya sektor pariwisata di Indonesia khususnya industri perhotelan pada tahun 2010. Awalnya hotel 88 dibangun pertama kali di Jakarta kemudian di Bandung lalu di Surabaya, hingga saat ini hotel 88 memiliki sebanyak 12 properti di Indonesia. Hotel 88 di Surabaya yang tepatnya berada di Jl. Embong Malang nomor 4 memiliki total 141 kamar dengan pelayanan yang memuaskan, terbaik dan luar biasa bagi para konsumennya. Hotel 88 yang berada di Surabaya ini dipimpin oleh seorang *General Manager* yang bernama Bapak Didik Sakti Abadi yang telah meraih berbagai penghargaan atas kerja keras dan pelayanan yang diberikan oleh beliau juga karyawannya kepada para konsumennya.[9]

Dibalik kesuksesan dan keberhasilan atas segala penghargaan yang hotel 88 Surabaya capai selama ini ternyata terdapat gaya kepemimpinan

---

[8] Booking.com, "Indonesia Surabaya Ulasan Hotel Terverifikasi oleh Tamu Asli", https://www.booking.com/reviews/id/city/surabaya.id.html, diakses pada pukul 18.18 WIB, tanggal 26 bulan juli 2018

[9] Ady Sucipto, "Hotel 88 Kedung Sari Raih Penghargaan Dari MPRI", http://bali.tribunnews.com/2017/07/06/hotel-88-kedung-sari-raih-penghargaan-dari-mpri, diakses pada pukul 10.00 WIB, tanggal 10, bulan Desember, tahun 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang cukup unik dan jarang terjadi di perusahaan perhotelan konvensional yang ada di Indonesia, pasalnya selama ini bapak Didik Sakti Abadi ternyata menerapkan gaya kepemimpinan berupa spiritualisme untuk memimpin seluruh karyawannya yang ada didalam perusahaan, beliau mengajarkan untuk bekerja dengan mempercayai atau mengacu pada nilai-nilai spiritual yaitu nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, dan nilai-nilai agama yang diyakini oleh setiap karyawannya, menurut Dr. Yansen Tp., M. Si penulis buku revolusi desa yang ada didalam artikel "Semangat Spiritual dalam Kepemimpinan Gerdema" menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat merubah karyawannya menjadi lebih baik bila menyentuh jiwa spiritualnya secara langsung dengan cara mendekatkan setiap individu terhadap agama yang diyakininya.[10] Bapak Didik Sakti Abadi menuntun bawahan atau karyawannya dengan cara mencari kebaikan dan potensi terbaik yang ada dalam diri sendiri, menghargai dan memahami orang lain, menumbuhkan kedewasaan cara berpikir, selalu waspada, lebih bijaksana, membangun rasa belas kasih terhadap orang lain, tidak mementingkan diri sendiri, dan membuat seseorang menjadi bersemangat dalam meningkatkan hubungan kerohaniannya dengan Tuhan ataupun Allah masing-masing melalui kegiatan-kegiatan yang lebih khusuk dan bermakna

[10] Mugniar Marakarma, "Semangat Spiritual dalam Kepemimpinan Gerdema" https://www.kompasiana.com/mugniar/semangat-spiritual-dalam-kepemimpinan-gerdama_54f3be4b745513992b6c7f58, diakses pada pukul 11.00 WIB, tanggal 10, bulan Desember, tahun 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hotel 88 juga mendapatkan gelar hotel dengan pelayanan yang memuaskan karena hotel 88 memiliki budaya yang terbaik untuk para konsumennya seperti memberikan pelayanan dengan keramahan dan kehangatan yang membuat para konsumennya merasa seperti tinggal dirumah sendiri dan diperlakukan seperti bagian dari keluarga, memberikan pengalaman dengan nilai terbaik selama berada di sana, menyediakan lingkungan yang menyenangkan bagi para tamunya, selain budaya untuk para konsumennya, hotel 88 juga memiliki budaya organisasi untuk karyawannya yang cukup unik, *General Manajer* mereka yang tidak lain yaitu bapak Didik Sakti Abadi menerapkan budaya seperti memberi salam (selamat siang, assalamualaikum), melakukan shalat wajib dan dhuha berjamaah, melakukan pengajian rutin setiap minggunya, bagi karyawannya yang baru atau yang belum bisa mengaji akan diajari untuk bisa mengaji, selain itu juga melakukan kegiatan sosial seperti berbuka puasa dengan anak yatim atau yayasan dhuafa, dan membagikan beberapa ta'jil untuk para pengguna jalan disekitar hotel 88 ketika bulan romadhon, selain itu untuk agar dapat beribadah lebih khusyuk.

Penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Wika Kurniadi Ahmad yang hasilnya menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Tanuwijaya dengan hasil yang menyatakan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja karyawan, maka dari itu dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu tersebut penelitian ini dapat digunakan untuk membenarkan atau membandingan dari hasil penelitian diatas.

Berdasarkan dengan adanya uraian latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan adanya latar belakang diatas maka ditemukan sebuah rumusan masalah yang nantinya akan diteliti adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang ada diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di kota Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di kota Surabaya

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan teoritis

   Penelitian ini nantinya akan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh gaya kepemimpinan spiritual *leadership* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Terutama dalam konstribusi dan informasi yang positif dan konstruktif bagi pimpinan atau manajer dalam rangka untuk memberikan dan menyempurnakan pemberdayaan sumber daya manusianya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kegunaan praktis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- Bagi peneliti

  Untuk menambah wawasan dan informasi bagi peneliti dalam memahami tentang gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengembangankan ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada didalam sebuah perusahaan.

- Bagi perusahaan

  Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan terutama pimpinan maupun manajer atau pihak-pihak yang berkepentingan lainnya agar dapat menetapkan dan terus menerapkan kebijakan mengenai gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap karyawan yang ada di perusahaannya.

- Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

  Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sebuah referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya untuk penelitian tentang gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

1.1 Pengertian Kepemimpinan

Manusia yang tergabung dalam sebuah perkumpulan baik itu dalam skala yang kecil maupun dalam skala yang besar, pasti akan membutuhkan sosok seorang pemimpin, karna disetiap kegiatan atau organisasi selalu ada yang mengetuai atau yang bertanggung jawab atas segalanya. Tanpa adanya seorang pemimpin kegiatan atau organisasi yang akan dilakukan akan sulit untuk tercapai. Terutama didalam sebuah perusahaan, karena yang memegang kendali atas masa depan perusahaan adalah seorang pemimpin.

Menurut Ratna setiap orang bisa menjadi pemimpin, dan setiap orang pasti mempunyai jiwa menjadi seorang pemimpin, namun pemimpin yang baik adalah pemimpin yang kelak bisa mempertanggung jawabkan atas segala tindakannya.[1] Maka dari itu tidak semua pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik. Selain itu menurut Sutikno kepemiminan yang ada didalam sebuah organisasi berfungsi untuk mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya atau

[1] Ratna Pujiastuti, "Research Methods and Organizational Studies", *"Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa di Banyumas"* ISBN: 978-602-70429-1-9 (2014), Hlm 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bawahannya sendiri dengan cara memengaruhi mereka agar mau berbuat sesuatu sepeti yang diharapkan.[2]

1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang atau gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki untuk mempengaruhi, orang lain dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, membawa, menuntun, dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu demi tercapainya sebuah keinginanan. Gaya kepemimpinan nantinya akan mencerminkan sebuah tindakan dari seorang pimpinannya baik yang tampak maupun yang tidak tampak terhadap bawahannya, seperti keterampilan, sifat, sikap, bahkan cara berfikirnya.

Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk berinteraksi melalui kata-kata maupun sebuah tindakan secara lansung atau tidak langsung dengan bawahannya.[3] Sedangkan menurut nawawi, gaya kepemiminan ialah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi setiap pikiran, perasaan, sikap, dan

[2] M. Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpin*, (Lombok: Holistica Lombok, 2014), Hlm 16.
[3] Fandi Tjiptono, *Kepemimpinan*, (Malang: Bayu Media, 2006), Hlm. 161

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku para anggota yang ada diperusahaannya atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[4]

1.3 Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang diyakini sebagai pedoman dalam kepemimpinannya.[5] 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, intregritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih yang bisa membantu dirinya sendiri dan juga orang lain untuk membentuk akhlak dan moral.

Tobroni menyatakan bahwa Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian.[6] Dengan kata lain bahwa Tuhan ataupun Allah adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Selain itu dalam penerapan gaya kepemimpinan spiritual *leadership* Tabroni yang dikutip oleh

---

[4] Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. (Yogyakarta: Grafindo Persada 2003), Hlm. 155
[5] Gary Yulk, Op.Cit., Hlm.4
[6] Tabroni, Op.Cit., Hlm 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Astuti mengemukakan beberapa karakteristik kepemiminan spiritual yang berbasis etika *religious* diantaranya adalah:

- Kejujuran sejati
- Fokus terhadap amal sholeh
- Bekerja lebih efektif dan efisien
- Keterbukaan dalam menerima sebuah perubahan
- Disiplin terhadap kerja tetapi tetap fleksibel dalam menentukan sebuah kebijakan dan cerdas dengan tetap rendah hati
- Memiliki kerendahan hati
- Semangat melakukan amal shaleh
- Dan yang terakhir adalah *fairness* dimana pemimpin spiritual mengemban misi sosial untuk menegakkan keadilan dimanapun, kapanpun dan untuk siapapun baik untuk dirinya sendiri, keluarga, maupun orang lain.[7]

Kepemimpinan spiritual disini bukan berarti kepemimpinan yang menggunakan kekuatan atau ilmu gaib melainkan kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan spiritualnya seperti rohani, jiwa, dan hati nuraninya dalam kegiatan kepemimpinannya, karena biasanya pemimpin yang berdasarkan nilai spiritual yang baik akan menempatkan atau menganggap jabatannya hanyalah sebuah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan menerima segala resiko, ketika ada masalah tidak mudah untuk menghakimi

[7] Ibid., Hlm 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun menyalahkan orang lain atau bawahannya, tetapi akan mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut dan melakukan semacam pembinaan agar orang lain atau bawahannya yang melakukan kesalahan tersebut dapat memperbaiki diri.

Selanjutnya menurut Fry kepemimpinan spiritual adalah semacam kumpulan sebuah nilai-nilai sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan dan digunakan untuk mempengaruhi maupun memotivasi diri sendiri dan juga orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, kepemimpinan spiritual akan memunculkan beberapa sifat seperti kejujuran, sikap seperti saling menghargai, menghormati, dan membantu satu sama lain bahkan kepemimpimpinan spriritual memiliki perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainnya karena kepemimpinan dalam hal ini bukanlah hanya dipandang sebagai sebuah urusan yang terkait dengan sesama manusia atau bisnis untuk mecari uang dan keuntungan, melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhannya.[8]

1.4 Indikator kepemimpinan spiritual

Menurut Louis w. fry indikator kepemimpinan spiritual ada lima, diantaranya yaitu:

- *Vision* : untuk memotivasi sebuah perubahan dalam mencapai tujuan yang di inginkan, memiliki sebanyak tiga fungsi penting

[8] Louis W Fry, *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, (Grenwich: Elsevier, 2003), Hlm 369

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang pertama adalah dengan memperjelas arah umum dari perubahan tersebut, yang kedua adalah dengan menyederhanakan ratusan atau ribuan keputusan yang lebih rinci, yang terakhir adalah membantu lebih cepat dan efisien dalam mengkoordinasikan tindakan atau pendapat seseorang yang berbeda sehingga tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.

- *Hope/ faith* : sebuah harapan atau sebuah keyakinan yang digunakan untuk meyakini setiap individu dalam proses mencapai tujuan, visi dan misi sebuah organisasi yang dipimpin.
- *Altruistic Lov*e : didefinisikan sebagai sikap atau sebuah perhatian, untuk diberikan kepada diri sendiri maupun orang lain.
- *Meaning/ Calling* : membuktikan bahwa anggota organisasi percaya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting, berarti, dan bermakna bagi mereka dan juga itu membuat perbedaan dalam kehiduan masyarakat lainnya.
- *Membership* : dengan berpartisipasi, mengikutsertakan secara langsung dalam perusahaan akan membuat para anggota organisasi merasa dihargai atas segala pekerjaan yang telah mereka lakukan.[9]

[9] Ibid., Hlm 370

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Budaya Organisasi

2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Di dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai budaya organisasinya tersendiri, akan dijadikan sebagai dasar dalam ketentuan berperilaku dan bertujuan untuk meningkatkan sebuah kinerja agar misi, visi dan tujuan yang ada dapat tercapaikan.

Tidak semua Budaya Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun budaya organisasi sebagai suatu nila-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya dapat mempengaruhi karyawan untuk menghadapi permasalahan internal dan eksternal yang ada didalam perusahaan.[10]

Umar Husein menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan setiap orang dan kemudian dipakai sebagai cara berpikir dan bertindak dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.[11] Tetapi menurut pendapat dari Robbins dan Judge menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang diselenggarakan dan disetujui oleh para anggota didalam sebuah perusahaan yang dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi orang lain.[12] Dimana artinya budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap perusahaan pasti berbeda-beda baik dari nilai-nilai yang dianut, dan cara

[10] Deal, T.E, dan Kenedy A, A, *Corporate Culture*, (Cambridge: Holistica, 1998), Hlm. 57.
[11] Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), Hlm 207.

[12] Robbins Stephen P dan A. Judge Timothy, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), Hlm. 520

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berperilakunya. Sedangkan menurut pendapat dari Edy Sutrisno menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai *(values)*, keyakinan-keyakinan *(belief)*, asumsi-asumsi *(assumption)*, atau norma-norma *(norms)* yang sudah lama berlaku dan telah disepakati, serta dilaksanakan langsung oleh para anggota suatu organisasi atau perusahaan dan digunakan sebagai pedoman perilaku, juga untuk mengatasi sebuah pemecahan atau solusi dari masalah-masalah yang ada didalam sebuah perusahaannya.[13] Schein dalam Hussein Fattah berpendapat sama bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan, selain itu membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan anggota-anggota organisasinya atau semua karyawannya, sehingga akan menciptakan sebuah *teamwork* yang lebih baik dan secara langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan maka dari itu harus diajarkan langsung kepada seluruh anggota yang ada terutama kepada anggota baru.[14]

Selanjutnya Robbins juga berpendapat lain bahwa budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan juga cara-cara bekerja yang dianut atau yang akan diterapkan

[13] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), Hlm 2.
[14] Schein dalam Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatera, 2006), Hlm 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersama oleh para anggota organisasi yang ada di sebuah perusahaan dan yang akan mempengaruhi cara mereka bertindak nantinya, dari definisi tersebut menyiratkan tiga hal diantaranya:

a. Persepsi

   Bukan suatu yang bisa disentuh atau dilihat secara fisik (langsung), tetapi para anggota atau karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi.

b. Deskriptif

   Berkenaan dengan bagaimana para anggota atau karyawan menerima dan mengartikan budaya tersebut, terleas dari apakah mereka meyukainya ataupun tidak.

c. Penerimaan

   Meskipun individu didalam anggota organisasi mempunyai sebuah latar belakang yang tidak sama dan juga bekerja ada jenjang organisasi yang tidak sama pula mereka cenderung akan mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama[15]

2.2 Indikator Budaya Organisasi

Umar mengungkakan bahwa ada lima indikator yang dapat menjabarkan budaya sebuah organisasi, diantaranya adalah:

[15] Robbins Stephen P dan Mary Coulter, *Manajemen*, Ed 10, (Jakarta: Erlangga, 2010), Hlm 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Komitmen Karyawan terhadap Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

b. Toleransi terhadap konflik

Yang dimaksud dengan toleransi terhadap konflik adalah sejauh mana setiap karyawan didorong untuk mennyampaikan konflik yang terjadi dimasa depan dan mengemukakan pendapat secara terbuka.

c. Keleluasaan kerja

Keleluasan kerja adalah dimana seorang pemimpin dapat memberikan sebuah keleluasan atau sebuah kebebasan untuk setiap karyawannya dengan cara mempercayai mereka dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan namun sesuai dengan aturan yang ada.

d. Hubungan yang baik

Dalam perusahaan yang sehat terdapat hubungan yang harmonis didalamnya, selain itu kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan

e. Dukungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yang artinya dimana organisasi atau atasan dapat memberikan sebuah dukungan dan sebuah pengawasan untuk ketrampilan, maupun pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya dalam mengembangkan kemampuannya, selain itu dapat memberikan pengakuan terhadap setiap prestasi yang telah diraih.[16]

3. Kinerja karyawan

3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*, yang artinya bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja atau sebuah prestasi yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah direncanakan atau ditentukan, namun dilaksanakannya secara legal, selain itu tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dalam bisnis.[17]

Pendapat yang sama diungkapkan oleh Prabu Mangkunegara, menurutnya kinerja karyawan atau yang bisa disebut juga dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan

[16] Umar, Op.Cit., Hlm. 209.

[17] Robert L Mathis dan Jakson Jhon H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, (Jakarta: Selemba Empat, 2009), Hlm 113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuantitas oleh seorang karyawan yang ada didalam sebuah organisasi perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[18] Berdasarkan dengan pengertian dari para ahli dan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi atau seorang karyawan yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya demi mencapai sebuah tujuan organisasi perusahaan tersebut.

3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timpe dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengungkapkan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah:

a. Faktor Internal (*disposisional*)

Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang dan berasal dari dalam diri manusia. Misalnya ketika seseorang diberikan tugas, kemudian dia melaksanakannya sampai berhasil dikarenakan ia memiliki niat dan keyakinan akan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dimana itu semua bisa disebut dengan efikasi diri atau sebuah kepercayaan terhadap diri sendiri.

b. Faktor Eksternal

[18] Anwar P Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. Ke9, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010), Hlm 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor-faktor ekternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dan berasal dari lingkungan luar diri manusia. Misalnya dari budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

3.3 Indikator Kinerja

Dessler menyatakan ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. *Quality*, yang artinya tingkat dimana sebuah hasil kinerja dari seorang karyawan yang dilakukan telah mendekati atau tencapai sempurna dalam arti ketepatannya, ketelitiannya dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, adalah kuantitas atau jumlah yang dihasilkan baik dari segi sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, seperti bahan baku, energi dan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
3. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat diberikan sebuah kepercayaan sepenuhnya unruk menyelesaikan sebuah pekerjaan dan menghargai, maupun menerima hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. *Availability*, adalah dimana tingkat ketepatan waktu dari suatu tugas atau aktivitas yang diselesaikan oleh setiap karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadirannya.
5. *Independenc*e, adalah dimana tingkat kemandirian seorang karyawan dapat melakukan setiap pekerjaannya tanpa dapat bantuan atau bimbingan dari pengawas atau atasannya.[19]

[19] Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit: Indeks, 2005), Hlm 316.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Dengan meninjau kembali dari beberapa penelitian terdahulu, semoga dapat memberikan manfaat yang terkait dengan penelitian ini, selain itu dapat mempermudah memahami untuk melihat kelebihan dan melihat kekurangan yang ada supaya bisa lebih disempurnakan kembali. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama Penelitian dan tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ronald Tanuwijaya, (2015)	Pengaruh Spiritual *Leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama Kab. Gresik	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Spiritual *Leadership* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja bagi karyawan PT. Sari Pawita Pratama Kab. Gresik.	- Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu spiritual *leadership* - Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan - Metode penelitian yang digunakan pendekatan	- Objek penelitian - Total responden - Variabel bebas yang diteliti selain spiritual *leadership* yaitu budaya organisasi

				kuantitatif.	
2.	Wika Kurniadi Ahmad pada tahun (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di LKC DD Ciputat.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, dan efikasi diri secara simultan mempunyai pengaruh signifikan, kemudian secara parsial budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan spiritual secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel bebas yang digunakan yaitu budaya organisasi, dan kepemimpinan spiritual. - Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan - Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif. - Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	- Objek penelitian - Total responden - Jumlah variabel yang diteliti
3.	Thayib, dkk (2013)	Pengaruh Spiritual *Leadership*, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja *Social Worker* Organisasi Sosial di Surabaya	hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan Spiritual leadership berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja Social Worker Organisasi Sosial di Surabaya tetapi	- Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu Spiritual *Leadership.*	- Objek penelitian - Total responden - Jumlah variabel yang diteliti - Variabel bebas yang diteliti selain kepemimpinan spiritual yaitu budaya organisasi - Variabel terikat yang diteliti yaitu kinerja karyawan - Analisisnya menggunakan Structural

			Kepemimpinan Spiritual *leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *Social Worker* Organisasi Sosial di Surabaya.		Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS (Analysis Of Moment Structure).
4.	M. M. Nilam Widyarini, Dr. M. Si. (2014)	Kontribusi Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Artajaya.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang secara signifikan dari gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Artajaya.	- Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu Kepemimpinan Spiritual - Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan - Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif.	- Objek penelitian - Total responden - Variabel bebas yang diteliti selain spiritual *leadership* yaitu budaya organisasi
5.	Edward S. Maabuat (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada DISPENDA Sulut UPTD	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, orientasi kerja berpengaruh positif dan	- Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu Budaya Organisasi Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan - Metode penelitian	- Objek penelitian - Total responden - Variabel bebas yang diteliti selain budaya organisasi yaitu spiritual *leadership.*

		Tondano)	signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.	yang digunakan pendekatan kuantitatif.	

C. Kerangka Konseptual

Berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:

1. Hubungan Antar Masing-masing Variabel

   a. Hubungan antara kepemimpinan spiritual (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

      Adanya kepemimpinan spiritual dalam perusahaan ditujukan agar para karyawan yang ada lebih termotivasi dan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dari sebelumnya. Hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan M.M. Nilam Widyarini, Dr., M.Si dimana penelitian tersebut dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.[20]

   b. Hubungan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

      Di setiap perusahaan pada dasarnya pasti memiliki budaya organisasi yang mempunyai tujuan untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan semua pihak, supaya dapat menjalankan aktivitasnya tidak benturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Hubungan antara budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Edward maabuat pada

[20] Nilam Widyarini, "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Artajaya", (Tesis—Universitas Gunadarma, 2016)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

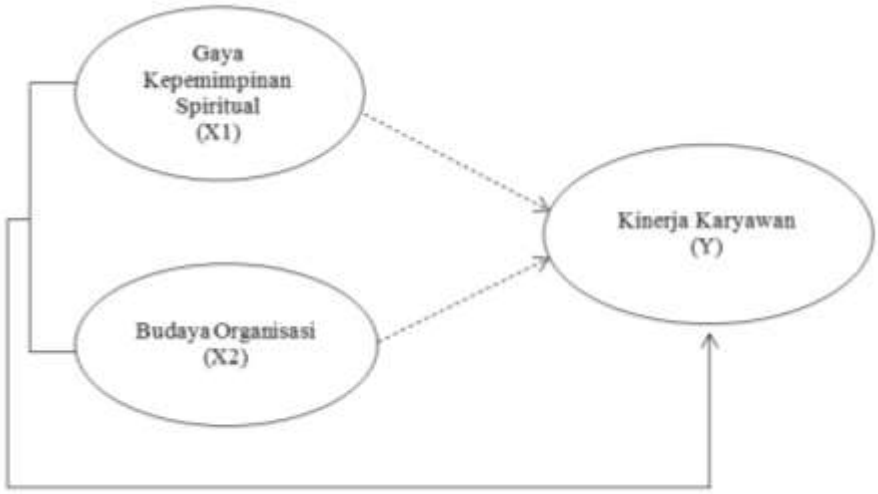
tahun 2016 yang menyatakan semakin meningkatnya budaya organisasi yang ada didalam perusahaan maka semakin menurun kinerja karyawannya sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan[21]

2. Gambar Kerangka Konseptual

Didasarkan pada hubungan antar variabel tersebut, maka dibuatlah gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- - - - - - - - - - - - - - - - - - → = Hubungan Secara Parsial

———————————→ = Hubungan Secara Simultan

[21] Edwar S. Maabuat, "Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dispenda Sulut UPTD TONDANO)" (Jurnal—Vol 16 No. 01, Universitas Sam Ratulangi, 2016).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

H0 : Gaya Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

H3 : Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

H0 : Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.[1]

Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk mendukung hipotesis dan digunakan ketika ingin mengetahui hal yang memengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitiannya.

Maka dari itu penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

Untuk pendekatannya penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Survey adalah metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

[1] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2015), Hlm 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Waktu dan tempat penelitian

- Waktu penelitian

Untuk waktu penelitiannya akan dilaksanakan pada bulan sekitar Februari sampai Mei tahun 2018

- Tempat penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

C. Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[2]

Berdasarkan pengertian diatas maka dalam penelitian ini nantinya yang akan menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya dengan total seluruh karyawannya adalah 45 orang, yang terdiri dari 29 karyawan tetap, 11 karyawan yang masih belum diangkat, dan 5 karyawan magang.

Menurut Notoatmojo yang menyatakan bahwa sampel ialah bagian dari objek yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti, dan dianggap telah mewakili seluruh populasi dari penelitian yang nantinya diamati.[3] Maka dari itu sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel total atau *sampling* jenuh, peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan jumlah populasi yang ada hanya sebanyak 45 orang seperti

[2] Ibid., Hlm 80
[3] Soekidjo Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan,(*Jakarta: Rineka Cipta, 2010) Hlm 15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diungkapan oleh Arikunto bahwa apabila subjek yang akan diteliti kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua atau diteliti semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.[4]

D. Variabel penelitian

Variabel adalah hal yang sangat penting dalam proses sebuah penelitian, tanpa adanya variabel akan sangat tidak memungkinan bagi seorang peneliti karena merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam sebuah proses penelitian.

Sugiyono menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat ataupun nilai dari seseorang, obyek atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya.[5]

Selanjutnya Kumar menyatakan bahwa dalam sebuah penelitian terdapat dua jenis variabel yang akan digunakan nantinya yaitu variabel terikat *(dependent variable)* dan variabel bebas *(independent variable).*[6]

Dimana dijelaskan bahwa variable bebas adalah penyebab yang dianggap untuk bertanggung jawab atas sebuah perubahan pada suatu fenomena atau situasi yang telah terjadi. Sedangkan variabel terikat adalah hasil dari perubahan yang disebabkan oleh masuknya variabel bebas tersebut.

---

[4] S, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hlm 134.
[5] Sugiyono, Op.Cit., Hlm 61
[6] Ranjit Kumar, *Research Methodology,* (London: Penerbit Sage, 2011), Hlm 66.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variable yaitu variabel bebas dan variabel terikat dimana variable bebas adalah gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur dari penelitian yang memberitahukan dan menginformasikan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mendapatkan sebuah data yang relevan untuk variabel tersebut.

Definisi variabel operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Spiritual (X_1)

   Cara seorang pemimpin untuk mendekatkan dirinya dan orang lain terhadap kepercayaan masing-masing.

2. Budaya Organisasi (X_2)

   Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna yang dijalankan bersama oleh seluruh anggota yang ada didalam sebuah perusahaan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

   Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Tabel 3.1
Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Cara seorang pemimpin untuk mendekatkan dirinya dan orang	Sumber: Fry (2003) *1. Vision*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Spiritual (X_1)	lain terhadap kepercayaan masing-masing. (Sumber: Fry. 2003)	- Dorongan atau Arahan untuk masa depan perusahaan *2. Hope/ Faith* - Dorongan dalam bekerja dan sebuah harapan *3. Altruistic Love* - Sifat dari seorang pemimpin *4. Meaning/ Calling* - Sebuah kepercayaan dan Manfaat *5. Membership* - Merasa dihargai
Budaya Organisasi (X_2)	Sebuah sistem makna yang dilakukan bersama oleh seluruh anggota yang ada didalam sebuah perusahaan. (Sumber : Umar Husein. 2008)	Sumber : Umar Husein (2008) 1. Komitmen karyawan terhadap organisasi - Kegiatan yang disepakati dan dijalankan karyawan. 2. Toleransi terhadap konflik - Dorongan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		mengakui kesalahan 3. Keleluasan Kerja - Kepercayaan pemimpin terhadap karyawannya dalam menyelesaikan tugas. 4. Hubungan yang baik - Dorongan untuk memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin maupun rekan kerja 5. Dukungan - Dukungan yang diberikan oleh pemimpin.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. (Sumber : Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. 2009)	Sumber: Dessler (2005) 1. *Quality* - Proses ketika menyelesaikan pekerjaan. 2. *Productivity* - Dorongan untuk bekerja dengan efektif dan efisien

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		3. Reliability - Kepuasan perusahaan terhadap hasil kerja *4. Availability* - Daftar kehadiran yang baik *5. Independence* - Melakukan pekerjaan dengan mandiri

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner yang telah disusun sebelumnya digunakan untuk mengumpulkan data yang akan dilakukan uji validitas agar mendapatkan instrument yang benar-benar valid. Uji coba penelitian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan keterandalan (reabilitas). Pengertian dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas adalah:

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali menjelaskan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang ada dalam suatu kuosioner valid atau tidak. Karena suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.[7]

[7] Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi ke 7, (Semarang: BP UNDIP, 2005), Hlm 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- Jika r hitung < r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Ghozali menyatakan Uji reabilitas sangat penting bagi sebuah test penelitian, karena reabilitas diperlukan untuk menyokong validitas. Secara internal reabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dengan teknik tertentu.[8]

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sevagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

r11 = Reliabilitas yang dicari

[8] Ibid., Hlm 134.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma t2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma t2$ = Varians total

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (reliabel) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabel yang kuat.

G. Data dan Sumber Data

Jenis data dan Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang tidak tersedia dalam bentuk file, karena data primer diperoleh oleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui wawancara juga dari hasil proses *assessment* (penilaian) pegawai Hotel 88 Embong Malang di Surabaya yang menjadi populasi atas kuesioner penelitian ini,

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, data tersebut berupa dokumen, jurnal, catatan, buku arsip, yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Teknik pengumpulan Data

Untuk dapat menganalisis dan menginterpretasikan data yang valid agar hasil yang diperoleh mengandung kebenaran, maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

   Sebuah proses pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan cara terjun ke lapangan melihat kondisi objek penelitian dengan sebenar-benarnya.

   Pada kondisi ini, observasi yang dilakukan yaitu mengamati kegiatan serta kondisi responden dalam melaksanakan kegiatannya.

2. Kuesioner

   Dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dianggap mewakili responden yang akan diteliti. Kemudian dari setiap pertanyaan ditentukan skornya dengan menggunakan skala Likert.

   Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[9] Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respons dalam skala ukur yang telah disediakan, yaitu.:

[9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm 132.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Jawaban sangat setuju : skornya 5
- Jawaban setuju : skornya 4
- Jawaban ragu-ragu : skornya 3
- Jawaban tidak setuju : skornya 2
- Jawaban sangat tidak setuju : skornya 1

2. Wawancara

Menggunakan teknik wawancara dengan karyawan yang telah disusun dalam daftar pertanyaan terbuka, hal ini bertujuan agar responden lebih bebas mengemukakan pendapatnya. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data tambahan tentang gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data-data yang didapat dari setiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran atau tidak. Sedangkan Ghozali berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable independen (variabel bebas) dan variable dependen (variabel terikat) keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. [10]

[10] Ibid., Hlm 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, caranya mendeteksi dengan melihat signifikansi residual. Apabila nilai probabilitas >0,05 maka residual atau data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

b. Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel dalam sebuah penelitian mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan dengan melihat penyimpangan garis hubungan antar data menjauhi atau mendekati garis linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) > 0,05

c. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah didalam persamaan regresi terjadi sebuah gejala multiolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF (*Variance Infaltion Factor)* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas[11].

[11] Ibid., Hlm 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam pengamatan model regresi linear. Jika tetap maka disebut dengan Homoskedastisitas, tetapi jika berbeda maka disebut dengan Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser apabila nilai dari signifikansi antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi) dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[12]

2. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang dikemukakan maka dalam penelitian ini menggunakan:

a. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel, yang terdiri dari variabel bebas gaya kepemimpinan spiritual (X_1), variabel bebas budaya organisasi (X_2), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).[13]

$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

[12] Ibid., Hlm 66
[13] Ibid., Hlm 116.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X_1 = Gaya Kepemimpinan Spiritual

X_2 = Budaya Organisasi

β1β2= Koefisien Regresi

ε = Error

b. Uji t (Uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara terpisah atau masing-masing variabel bebas apakah berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah

H0 diterima jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel dan

H0 ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung <t tabel

c. Uji F (Uji koefisien regresi secara simultan).

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama antara variabel-variabel bebas yang ada terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah

H0 diterima jika nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel dan

H0 ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 atau F hitung < F tabel.[14]

d. Koefisien Determinasi

Adalah melakukan pengujian serentak yang tujuannya sekaligus dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian secara bersama-sama dengan melihat koefisien determinasi (R) sedangkan Ghozali menjelaskan, koefisien

[14] Ibid., Hlm 122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

determinasi (R2) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh sebuah kemampuan setiap variabel independen (gaya kepemimpinan spiritual, budaya organisasi) yang ada.[15]

[15] Ghozali, Op.Cit., Hlm 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

Hotel 88 Embong Malang di Surabaya merupakan salah satu hotel 88 yang ada di Indonesia, dan merupakan hotel bintang tiga yang ada di Surabaya, hotel 88 dibangun oleh perusahaan *Waringin Hospitality (WH)*, yang awalnya berinisiasi untuk mendirikan sebuah hotel bisnis dengan mengambil konsep yang minimalis, selama berkembangnya sektor pariwisata di Indonesia khususnya industri perhotelan pada tahun 2010.

Awalnya hotel 88 dibangun pertama kali di Jakarta di Jl. Raya Mangga Besar No.120 di Pusat kota ibu Jakarta yang dimulai operasikan pada tanggal 19 July 2010 kemudian di Bandung lalu di Surabaya, hingga saat ini hotel 88 memiliki sebanyak 12 properti di Indonesia. Hotel 88 di Surabaya yang tepatnya berada di Jl. Embong Malang nomor 4 memiliki total 141 kamar. Hotel 88 sangat dekat dengan tempat-tempat ternama yang ada di Surabaya, seperti bersebelahan dengan Empire hotel, kemudian Tunjangan Plaza dan Galaxy *Mall* yang hanya dalam waktu maksimal 20 menit sudah dapat sampai di tempat tersebut dan hanya membutuhkan waktu 45 menit dalam menempuh perjalanan ke Bandara Internasional Juanda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Profil *General Manager* Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

Hotel 88 Embong Malang di Surabaya dipimpin oleh seorang *General Manager* yang bernama Bapak Didik Sakti Abadi, beliau menjabat menjadi seorang *GM* di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya pada tahun 2013, Bapak Didik lahir di Lamongan namun beliau tumbuh besar di Surabaya, hingga kini bapak Didik tinggal di Jl. Bratang Surabaya.

2. Visi dan Misi Perusahaan

- Visi

Menjadikan sebuah jaringan *budget* hotel nasional yang terbaik dan terkemuka di Indonesia melalui mutu produk dan pelayanan yang berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau.

- Misi

  - Membuat para tamu senang, aman dan puas. mengadakan peningkatan perbaikan setiap hari dan terus berusaha untuk menjadi hotel terbaik dan terkemuka di Indonesia dengan menyajikan kualitas pelayanan yang sempurna melalui karyawan dan fasilitas yang tersedia.
  - Peningkatan Produktivitas kerja karyawan secara profesional.
  - Memperoleh target konsumen sesuai yang diinginkan.
  - Menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat.
  - Menciptakan citra perusahaan yang baik dengan terus menerus melakukan perbaikan mutu pelayanan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Meningkatkan income perusahaan yang ditargetkan.

3. Strategi Perusahaan

- *Homey Service*

  Memberikan pelayanan dengan keramahan dan kehangatan yang membuat tamu merasa seperti tinggal di rumah sendiri dan sebagai bagian dari keluarga.

- *Best Value (Or Stay For Free)*

  Kami memberikan nilai terbaik yang bisa didapatkan selama pengalaman Anda tinggal di *Waringin Hospitality Group.*

- *Fun And Cohesive Working Environtment*

  Kami menyediakan lingkungan kerja yang kohesif dan menyenangkan bagi karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan pelayanan yang tulus dari hati mereka untuk tamu kami.

- *Continuous Learning*

  Kami selalu mendorong para karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan mereka melalui pelatihan yang kami adakan dalam rangka meningkatkan kepuasan para tamu yang menginap di *Waringin Hospitality Group.*

- *Multi-Tasking*

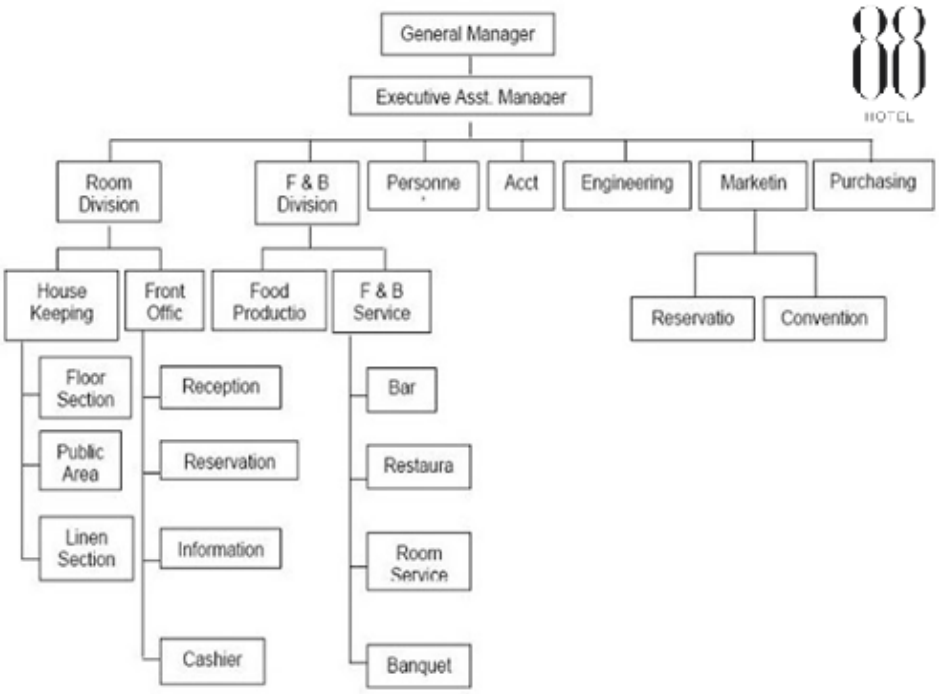
  Kami mendorong para karyawan untuk dapat menguasai beberapa bidang pekerjaan untuk membentuk kerja tim yang baik sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua tamu yang menginap di *Waringin Hospitality Group.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Struktur Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Perusahaan



5. Operasional Perusahaan

Badan usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan menyediakan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian untuk mereka (tamu atau kostumer) yang datang untuk menginap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hotel 88 Embong Malang di Surabaya memiliki budaya organisasi berupa kegiatan rutin yang dilakukan seperti shalat wajib berjamaah bersama, pengajian setiap minggunya, kajian ceramah, belajar membaca Al-qur'an untuk karyawan yang belum bisa mengaji, bagi-bagi takjil di jalan sekitar hotel 88 embong malang setiap bulan Ramadhan, dan buka bersama dengan yatim piatu dan dhuafa.

6. Moto Perusahaan

   "Feel At Home For Business"

7. Karakteristik Responden

   Karakteristik responden yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya, dalam karakteristik responden ini meliputi identitas diri dari karyawan yang meliputi usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Hasil analisis dari hal-hal tersebut akan disajikan dalam table-tabel berikut ini.

Tabel 4.1

Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
19 – 23 tahun	12	27 %
24 – 28 tahun	16	35 %
29 – 33 tahun	8	18 %
34 – 38 tahun	4	9%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

≥ 39 tahun	5	11 %
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan 45 responden terdapat 12 orang yang berusia antara 19 – 23 tahun dengan presentase 27%, 16 orang yang berusia antara 24 – 28 tahun dengan presentase 35%, 8 orang yang berusia 29 – 33 tahun dengan presentase 18%, 4 orang yang berusia 34 – 38 tahun dengan presentase 9%, dan yang terakhir ada 5 orang berusia diatas 39 tahun dengan presentase 11%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 24 – 38 tahun.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	27	60%
Perempuan	18	40%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan 45 responden yang ada, terdapat 27 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 60%, dan yang terakhir ada 18 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 40%. Jadi, dapat disimpulkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
6 bulan – 1,5 tahun	9	20%
2 tahun – 3 tahun	17	38%
3,5 tahun – 4,5 tahun	7	15%
≥ 5 tahun	12	27%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan 45 responden, terdapat 9 orang yang telah bekerja selama 6 bulan – 1,5 tahun dengan presentase 20%, 17 orang yang telah bekerja selama 2 – 3 tahun dengan presentase 38%, 7 orang yang telah bekerja selama 3,5 - 4,5 tahun dengan presentase 15%, dan yang terakhir ada 12 orang yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun dengan presentase 27%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang lama bekerjanya selama 2 – 3 tahun.

B. Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang ada dalam suatu kuosioner valid atau tidak. Jika r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). tetapi jika r hitung < r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Spiritual (X1)

No	Item	Taraf kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.	X1.1	0,05	0,2940	0,770	Valid
2.	X1.2	0,05	0,2940	0,757	Valid
3.	X1.3	0,05	0,2940	0,919	Valid
4.	X1.4	0,05	0,2940	0,790	Valid
5.	X1.5	0,05	0,2940	0,904	Valid

Sumber : kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan spiritual memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan spiritual valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Item	Taraf kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.	X2.1	0,05	0,2940	0,567	Valid
2.	X2.2	0,05	0,2940	0,831	Valid
3.	X2.3	0,05	0,2940	0,721	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4.	X2.4	0,05	0,2940	0,821	Valid
5.	X2.5	0,05	0,2940	0,485	Valid
6.	X2.6	0,05	0,2940	0,837	Valid

Sumber : kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa seluruh item pada variabel budaya organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel budaya organisasi valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

No	Item	Taraf kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.	Y1.1	0,05	0,2940	0,895	Valid
2.	Y1.2	0,05	0,2940	0,822	Valid
3.	Y1.3	0,05	0,2940	0,815	Valid
4.	Y1.4	0,05	0,2940	0,624	Valid
5.	Y1.5	0,05	0,2940	0,889	Valid

Sumber : kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan valid.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam semua instrument penelitian ini tidak memiliki pernyataan yang tidak valid sehingga tidak ada yang tidak diikutsertakan dalam proses selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana pengambilan keputusannya:

- Jika nilai alha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi atau dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut reliabel.

Table 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Spiritual	,813	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	,781	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	,809	Reliabel

Sumber : Kuesioner yang dioleh dengan ASW Statistics 18

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel. Terbukti dari nilai r alpha lebih besar dari 0,7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Table 4.8

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89205776
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.086
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.014
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,256 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan Spiritual	0,169
Budaya Organisasi	0,395

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan sebesar 0,169 dan budaya organisasi 0,395 yang dimana seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Spiritual	0,731	1,369
Budaya Organisasi	0,731	1,369

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa dari variabel gaya kepemimpinan spiritual memiliki nilai tolerance sebesar 0,731 dan VIF sebesar 1,369, dan dari variabel budaya organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,731 dan VIF sebesar 1,369. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF <10 dan atau nilai tolerance >0,1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.252	2.008		2.118	.040
	gaya kepemimpinan spiritual	-.022	.100	-.040	-.225	.823
	budaya organisasi	-.107	.087	-.219	-1.227	.227

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.11diketahui variabel gaya kepemimpinan spiritual, dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis bertujuan untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel gaya kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program PASW *statistics* 18 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$Y : 7{,}406 + 0{,}388X_1 + 0{,}244X_2$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 7,406 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas = 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar = 7,406.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Spiritual (β_1) = 0,388 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan Spiritual meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0,388 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Budaya Organisasi (β_2) = 0,244 menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0,244 dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 4.12

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
Konstanta	7,406	2,115	0,040
Gaya Kepemimpinan Spiritual	0,388	2,536	0,015
Budaya Organisasi	0,244	1,813	0,077
F Hitung = 9,919 Signifikansi = 0,000			
R = 0,566			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

R Square = 0,321
Adjusted R Square = 0,288

Sumber: Data yang diolah dengan PASW Statiatics 18

Tabel 4.13

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.406	3.501		2.115	.040
	gaya kepemimpinan spiritual	.388	.153	.377	2.536	.015
	budaya organisasi	.244	.134	.270	1.813	.077

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

a. Uji Hipotesis I:

Hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H_1 : Gaya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

H0 : Gaya Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

H_1 diterima jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel

H_1 ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan table 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan spiritual 0,015 < 0,05 dan t hitung sebesar 2,536 > 2,0617 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

b. Uji Hipotesis II:

Hipotesis kedua dalam penelitian ini:

H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

H_2 diterima jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel

H_2 ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan table 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi 0,077 > 0,05 dan t hitung sebesar 1,813 < 2,0617 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, yang berarti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.396	2	37.198	9.919	.000[a]
	Residual	157.515	42	3.750		
	Total	231.911	44			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan spiritual

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Uji Hipotesis III:

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

H_3 : Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

H0 : Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

H_3 diterima jika nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel

H_3 ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 atau F hitung < F tabel

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi residual 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 9,919 > 3,22. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566[a]	,321	,288	1,937

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan spiritual

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel 4.15 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,288 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 28,8%, sedangkan sisanya 71,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

Hotel 88 Embong Malang di Surabaya merupakan salah satu hotel konvensional, bintang tiga yang ada di Surabaya, hotel 88 dibangun oleh perusahaan *Waringin Hospitality* (*WH*), hotel 88 merupakan Badan usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan menyediakan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian untuk mereka (tamu atau *customer*) yang datang untuk menginap.

Hotel 88 Embong Malang di Surabaya dipimpin oleh seorang *General Manager* yang bernama Bapak Didik Sakti Abadi, beliau menjabat menjadi seorang *GM* di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya pada tahun 2013

Hotel 88 Embong Malang di Surabaya menjadi objek dalam penelitian ini, penelitian ini hanya fokus pada dua variabel yaitu gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi, yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di hotel 88 embong malang di Surabaya dengan total 38 orang. Hasil analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan program PASW *Statistics* 18.

Dari hasil penelitian tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7{,}406 + 0{,}388X_1 + 0{,}244X_2$$

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.12 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,536 maka dari itu variabel tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari analisis diatas menggambarkan semakin tinggi gaya kepemimpinan spiritual yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang ada bekerja di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

Setelah pergantian pimpinan mereka menyatakan bahwa pemimpin yang baru mereka pernah menggatakan “bahwa seseorang dapat berubah menjadi lebih baik ketika jiwa spiritualnya disentuh secara lansung dengan cara mendekatkan seseorang kepada Tuhannya” dan menurut mereka itu terbukti benar karena ketika selama mereka bekerja mereka selalu menerapkan ajaran dari pemimpin mereka, bahwa mereka harus bekerja dengan penuh kejujuran, ikhlas dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu, penuh belas kasih, saling menghargai, mendekatkan diri terhadap Tuhan dan berpedoman

terhadap keyakinan masing-masing, mereka berangapan bahwa telah terjadi perubahan setelah para karyawan menerapkan ajaran dari pemimpinnya itu, mereka merasa bahwa mereka tidak lagi memiliki sikap yang individu, saling menjatuhkan satu sama lain, dan tidak perduli sesama, bahkan mereka merasa sekarang tidak ada lagi jarak yang jauh antara pemimpinnya dengan bawahannya, selain itu mereka juga tidak membeda-bedakan dan membangga-banggakan jabatannya. Dampak lainnya dengan meningkatnya kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan, beberapa hasil dari kinerjanya dapat dikatakan telah mencapai point diatas rata-rata.

Responden merasa bahwa kini hubungan antar pemimpin dan antar rekan kerja sudah seperti hubungan sebuah keluarga, dimana kini menjadi saling terbuka satu sama lain, saling berbagi suka dan duka, dan saling tolong menolong. Beberapa dari mereka mengatakan bahwa suasana di perusahaan sudah seperti suasana saat mereka berada dirumah sendiri atau jika di ibaratkan hotel 88 sudah seperti rumah kedua bagi mereka, karena hubungan antar pemimpin dan bawahan juga karyawan antar karyawan lainnya sudah seperti saudara atau anggota keluarga sendiri, namun tetap harus saling menghormati satu sama lain meskipun tanpa membedakan dan merendahkan apapun itu posisinya didalam perusahaan.

Menurut responden yang sudah bekerja selama 7 tahun menyatakan bahwa pemimpinnya yang sekarang sudah mereka anggap seperti seorang “kyai/ustadz” yang patut untuk dicontoh karena baginya ajaran dari pemimpinnya itu dapat membuat seseorang yang telah tersesat dalam artian dimana manusia yang hidup tanpa adanya sebuah kepercayaan terhadap agama maupun Tuhannya dapat berubah menjadi seseorang yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Sedangkan menurut responden yang baru bekerja selama 6 bulan sudah merasa betah dan nyaman dengan pemimpinnya, karena baginya jarang ada seorang pemimpin yang bisa menyatukan karyawannya tanpa ada jarak, tidak memperdulikan jabatan, dapat membangun hubungan baik, dan dapat mendekatkan diri seseorang terhadap Tuhannya atau keyakinannya masing-masing, membimbing setiap karyawannya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang ada sehingga kinerja setiap karyawan dapat meningkat atau semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya pada tahun 2015 dengan judul penelitian Pengaruh Spiritual *Leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama Kab. Gresik yang juga menggunakan metode penelitian

pendekatan kuantitatif, dan dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa spiritual *leadership* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja bagi karyawan PT. Sari Pawita Pratama Kab. Gersik dengan hasil nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan hasil dari nilai t hitung sebesar 7.341 lebih besar dari t tabel sebesar 1.9913, dimana kesimpulannya menunjukkan bahwa variabel spiritual *leadership* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Pawita Pratama Kab. Gersik dan penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritual *leadership* dalam suatu organisasi maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat .[1]

Selain itu, penelitian ini juga mendukung teori dari Fry, yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual diperlukan dan digunakan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, selain itu dapat memunculkan sifat, sikap, bahkan perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainnya karena kepemimpinan dalam hal ini bukanlah hanya dipandang sebagai urusan yang terkait dengan sesama manusia atau bisnis yang hanya demi mencari uang dan keuntungan,

[1] Ronald Tanuwijaya, "Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama" (Jurnal--Vol. 3, No. 1, Universitas Kristen Petra. Surabaya, 2015)

melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhannya dan agama yang diyakininya.[2]

B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.12 diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,077 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 1,813 maka dari itu variabel tersebut dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis mengambarkan bahwa bagaimanapun budaya organisasi yang ada diperusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

Menurut responden budaya organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan adalah suatu aturan yang tetap atau suatu keharusan sistem nilai yang wajib dijalankan oleh setiap karyawan, karena bagi mereka bagaimanapun budaya organisasinya baik aturan yang harus dipatuhi, maupun kegiatan yang harus dijalankan, mereka akan tetap mematuhi dan menjalankan budaya organisasi tersebut, jadi ibarat setiap individu yang ada didalam perusahaan pasti mempunyai latar belakang yang berbeda atau tidak sama dan juga bekerja di jenjang

[2] Louis W Fry, *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, (Grenwich:Elsevier, 2003) Hlm 369

organisasi yang tidak sama pula, tetapi bagaimanapun mereka pasti tetap akan mengartikan, mengutarakan, dan menjalankan budaya organisasi dengan cara yang sama karena itu sudah menjadi peraturan yang wajar bagi setiap karyawan untuk selalu mematuhi segala aturan dan kegiatan yang ada didalam perusahaan maka dari itu budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja mereka secara langsung. Sedangkan untuk beberapa responden lainnya, mereka berangapan bahwa kegiatan keagamaan yang telah diterapkan oleh Hotel 88 embong malang di Surabaya yang berupa sholat wajib bersama dan penggajian rutin yang ada disetiap minggunya sebenarnya sudah menjadi kewajiban bagi mereka karena sebagai umut islam untuk menjalankannya, jadi meskipun kegiatan tersebut tidak ada, maka seharusnya tetap mereka jalankan karna itu sudah menjadi sebuah keharusan bagi umat islam, terutama untuk bekal nanti di akhirat.

Menurut *GM* Hotel 88 Embong Malang di Surabaya yaitu Bapak Didik Sakti Abadi menyatakan pendapatnya mengenai budaya organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan karena cara berpikir karyawannya yang mengganggap budaya organisasi hanyalah sebuah budaya atau kegiatan yang digunakan untuk pedoman dalam berprilaku sesama rekan kerja atau dalam perusahaan demi mengurangi masalah yang akan terjadi dimasa depan

Hasil analisis yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edward Maabuat dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada DISPENDA Sulut UPTD Tondano), dengan hasil nilai sigifikansi sebesar 0,408 > 0,05, dan diperoleh nilai t hitung sebesar -0,383 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana alasan tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan disebabkan karena budaya organisasi yang ada didalam perusahan masih belum mampu meningkatkan atau mengembangkan cara berpikir setiap karyawan yang ada didalam perusahaan, dan membuktikan bahwa beberapa karyawan masih banyak yang tidak terlibat atau menerapkan budaya organisasi dalam perusahaan.[3] lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wika Kurniadi Ahmad, dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di LKC DD Ciputat. yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,075.

[3] Edward S. Maabuat, "Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD TONDANO)", (Jurnal—Vol 16 No. 01, Universitas Sam Ratulangi, 2016)

Dengan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi pengaruh yang terjadi adalah positif, atau dapat diartikan dengan semakin tinggi atau baik budaya organisasi yang ada didalam perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan di LKC DD Ciputat.[4]

C. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa kedua variabel gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi residual 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung sebesar 9,919, selain itu juga diketahui bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 28,8% sedangkan sisanya 71,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

[4] Wika Kurniadi Ahmad, "Pengaruh Budaya Oragnisasi, Gaya Kepemimpinan Spiritual, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di LKC DD Ciputat" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016).

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan:

1. Gaya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.
3. Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya.

B. Saran

Berikut saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan (Hotel 88 Embong Malang Di Surabaya)

Gaya kepemimpinan spiritual sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan karena dapat membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu menjadi tidak mempunyai jarak antara atasan dan bawahan sehingga ketika bekerja menjadi lebih nyaman, maka dari itu untuk kedepannya supaya pemimpin dari hotel 88 embong malang disurabaya untuk terus meningkatkan dan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual terhadap karyawannya. Sedangkan untuk budaya organisasi yang ada diperusahaan semoga karyawan lebih puas, ikhlas, tulus, dan semangat dalam mematuhi ataupun menjalankan segala budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya penulis memberikan saran supaya dapat meneliti gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, karna seperti yang sudah peneliti bahas bahwa responden yang ada didalam penelitian belum semuanya dapat menerima

(puas) terhadap budaya yang diterapkan oleh perusahaan, mereka masih terbilang pasrah dalam menjalankan budaya tersebut yang dikarenakan bagi mereka mau tidak mau budaya perusahaan tetap harus dijalankan karena sudah menjadi aturan yang harus dijalankan dan dipatuhi oleh setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. S.. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Asmaningrum, Nurfika. *Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership TerhadapKinerja Perawat Pada Organisasi Di Rumah Sakit Islam Surabaya.* 2011.

Ahmad, Wika Kurniadi. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di LKC DD Ciputat.* 2016.

Fry, Louis W, *Toward a Theory of Spiritual Leadership.* Grenwich: Elsevier, 2003.

Gary, Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Budi Supriyanto). Jakarta: Indeks, 2005

Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.

Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta, 2002.

Hendriawan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Oragnisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.* Skripsi—Universitas Hasanuddin. Makasar, 2014.

Husein, Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2008

Mangkunegara, Anwar P. *Evaluasi Kinerja SDM.* Cet. Ke9. Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Nawawi,Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Grafindo Persada, 2003.

Nilam, Widyarini. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Artajaya.* 2014.

Notoatmodjo, S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

S, *Arikunto. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Pujiastuti, Ratna "Research Methods and Organizational Studies", *"Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa di Banyumas"* ISBN: 978-602-70429-1-9. 2014.

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Gramedia, 1996.

-------- dkk, *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat, 2011.

-------- dkk, *Manajemen.* Ed 10. Jakarta: Erlangga, 2010.

Ronald Tanuwijaya, *Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama,* Surabaya. 2015.

Schein dalam Hussein Fattah. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.* Yogyakarta: Elmatera, 2006.

Sobry, Sutikno M. *Pemimpin dan Kepemimpin.* Lombok: Penerbit Holistica Lombok, 2014.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

-------- *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2015.

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisas.* Jakarta: Kencana, 2010.

Tobroni. *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran.* Disertasi--UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2005.

Thayib. *Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Sosial di Surabaya*. 2013.

Tjiptono, Fandi. *Kepemimpinan.* Malang: Penerbit bayu Media, 2006.

Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* (Budi Suprianto) edisi 5, (Jakarta: indeks, 2009.

Ady, Sucipto. http://bali.tribunnews.com/2017/07/06/hotel-88-kedung-sari-raih-penghargaan-dari-mpri, diakses pada 10 Desember 2017.

Booking.com, https://www.booking.com/reviews/id/city/surabaya.id.html, diakses pada 26 Juli 2018.

Oktaviana, DB Hana. http://properti.bisnis.com/read/20140421/107/221127/bisnis-perhotelan-pertumbuhan-hotel-di-indonesia-terus-meningkat, diakses pada 10 Desember 2017.

Mugniar, Marakarma. https://www.kompasiana.com/mugniar/semangat-spiritual-dalam-kepemimpinan-gerdama_54f3be4b745513992b6c7f58, diakses pada 10 Desember 2017.