

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, KOMUNIKASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL  
BABEL CABANG SYARI'AH PALEMBANG**

**TUGAS AKHIR**

**Untuk Menyelesaikan Syarat Penyelesaian Program Diploma 3**

**Perbankan Syariah**



**Disusun oleh :**

**Nafa Nurholifa Salsabila**

**1526100113**

**Program Studi D3 Perbankan Syari'ah**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang**

**PALEMBANG 2018**

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang baik dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 30 orang/responden. Metode yang digunakan adalah *Tehnik Sampling Jenuh*. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang dan tehnik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Pengujian hipotesis menggunakan uji (t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dimana sebesar 76.5 % variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 23.5% .

Key Word : Kepemimpinan spiritual, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H. Zaini Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

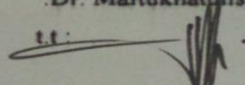
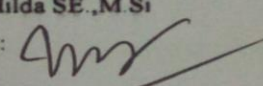
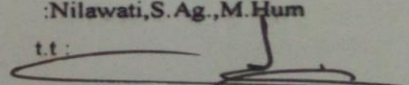
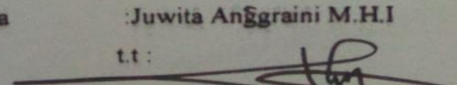
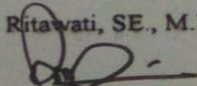
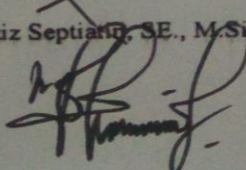
Formulir E.4

PROGRAM D3 PERBANKAN SYARIAH

Nama : Nafa Nurholifa Salsabila  
NIM/Jurusan : 1526100061/D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada hari/tanggal : **Senin, 13 Mei 2018**

PANITIA UJIAN MUNAQOSAH

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Maftukhatulishsholikhah, M.Ag t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Hilda SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Nilawati, S.Ag., M.Hum t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Juwita Angraeni M.H.I t.t: 
Tanggal	Ketua Sidang	: RA. Ritawati, SE., M.HI t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Aziz Septiana, SE., M.Si t.t: 



KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Nafa Nurholifa Salsabila  
NIM/Jurusan : 1526100113/D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 23 Mei 2018

Penguji Utama

Penguji Kedua

Nilawati, S.Ag., M.Hum  
NIP.197308171997032003

Juwita Angraini M.H.I  
NIP.198405192011012006

Mengetahui  
Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatusolikha, M.Ag  
NIP.197509282006042001



KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3.5, Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

Ditulis Oleh : Nafa Nurholifa Salsabila

NIM : 1526100113

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Ahli Madya Perbankan Syariah  
(A.Md)

Palembang, April 2018

Dekan



Dr. Oodariah Berkah, M.Hi  
NIP.197011261997032002



**PROPOSAL PENELITIAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI D3 FEBI PERBANKAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Jln. Prof. KH ZaenalAbidinFikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711) 353347*

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KOMUNIKASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL  
CABANG SYARI'AH PALEMBANG**

Disusun oleh :

**Nafa Nurholifa Salsabila**

1526100113

Disetujui dan Disahkan Sebagai

Tugas Akhir

**Pembimbing 1**

**Dr. Maftukhatuzolikhah, M.Ag**  
NIP. 197509282006042020

**Pembimbing 2**

**Hilda SE, M.SI**  
NIP.197402142003122002

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi D3 Perbankan Syari'ah**

**Dinnul Alfian Akbar, SE, M.SI**  
NIP. 19780327200312003



**PROPOSAL PENELITIAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI D3 FEBI PERBANKAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Jln. Prof. KH ZaenalAbidinFikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711) 353347*

---

**HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

Nama : Nafa Nurholifa Salsabila  
Nim : 1526100113  
Jurusan : D3 Perbankan Syari'ah  
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.**

Palembang, April 2018

Mengetahui,  
Ketua Program Studi D3 Perbankan Syari'ah

**Dinnul Alfian Akber, SE., M.SI**  
NIP. 19780327200312003

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nafa Nurholifa Salsabila

Nim :1526100113

Judul Tugas Akhir :Pengaruh Kepemimpinan Spiritual,  
Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel  
Babel Cabang Syariah Palembang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 23 April 2018

Nafa Nurholifa Salsabila

1526100113



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”** yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Diploma 3 Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Adalah suatu hal yang mustahil tentunya bila tugas akhir ini dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis bermaksud untuk mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua Orang tuaku tercinta Bapak Chairul Anwar dan Ibu Eliza Ariani yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat, kasih sayang yang tak terhingga, tanpa kalian aku bukan siapa-siapa dan serta doa agar penulis dapat menjadi seorang yang sukses dan berbakti kepada kedua orang tua.
2. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi , MA. PhD selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dra. Qodariah Barkah, M.H.I , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Diploma III Perbankan Syariah.

5. Ibu RA Ritawati, M.H.I selaku Sekretaris Program Studi Diploma III Perbankan Syariah.
6. Bapak Maftukhatusholikhah., M.Ag selaku Dosen Pembimbing I yang sangat terbaik dan selalu memberikannku motivasi yang tak terhingga dan Ibu Hilda SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II terbaiiku yang telah meluangkan waktu, selalu sabar dalam memberikan bimbingan, arahan, solusi serta kebijaksanaannya selama penulisan tugas akhir ini.
7. Ibu Iceu Sri Gustiana, SS., M.M selaku Dosen PA yang telah membantuku selama perkuliahan ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pengajaran kepada penulis serta staf administrasi, tata usaha, dan staf keamanan yang telah banyak membantu penulis selama menjadi mahasiswi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. .
9. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang palembang selaku perusahaan tempat penulis melakukan penelitian beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
10. Kakakku tercinta Erik Dacota Pratama yang selama ini telah memberikan nasihat, semangat dan doanya
11. Sahabat Maria Squadku Nafa nurkholifa, Mutiara Anggia, Karina Syafira dan Mutiara Shinta Ashari.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan tugas akhir ini. Terakhir penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Palembang, April 2018

Nafa Nurholifa Salsabila

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I :PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masala.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan .....	9

## **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....11**

A. Kepemimpinan Spiritual .....	11
1. Pengertian Kepemimpinan .....	11
2. Teori Kepemimpinan Dan Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	11
a. Teori Kepemimpinan .....	12
b. Tipe-Tipe Kepemimpinan .....	13
3. Pengertian Kepemimpinan Spiritual .....	14
4. Kepemimpinan Spiritual Dalam Pandangan Islam.....	15
5. Indikator Kepemimpinan Spiritual.....	17
B. Komunikasi .....	18
1. Pengertian Komunikasi .....	20
2. Tipe-Tipe Komunikasi .....	22
3. Komunikasi Dalam Pandangan Islam.....	23
4. Fungsi Komunikasi.....	24
5. Indikator Komunikasi .....	25
C. Budaya Organisasi .....	25
1. Pengertian Budaya .....	25
2. Pengertian Budaya Organisasi.....	26
3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	27
4. Tipe-Tipe Budaya Organisasi .....	28

5.	Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam.....	30
6.	Fungsi Budaya Organisasi.....	30
7.	Indikator Budaya Organisasi.....	31
D.	Kinerja Karyawan .....	31
1.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	32
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	33
3.	Indikator Karyawan .....	34
E.	Kajian Penelitian Terdahulu.....	37
F.	Pengembangan Hipotesis.....	39
G.	Kerangka Berpikir.....	42
H.	Hipotesis.....	43

**BAB III : METODE PENELITIAN.....43**

A.	Ruang Lingkup Penelitian.....	43
B.	Lokasi Penelitian.....	43
C.	Variabel-Variabel Penelitian .....	43
D.	Definisi Operasional Variabel.....	44
E.	Jenis Dan Sumber Data.....	47
F.	Populasi Dan Sampel.....	48
G.	Tehnik Pengumpulan Data.....	50
H.	Instrumen Penelitian .....	52
I.	Tehnik Analisis Data.....	53

J. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
K. Pengujian Hipotesis .....	56
<b>BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Sekilas Gambaran Umum Bank Sumsel Babel Syariah .....	59
B. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	59
C. Gambaran Responden .....	59
D. Hasil Penelitian .....	62
E. Hasil Analisis Data .....	62
F. Hasil Analisis Deskriptif.....	65
G. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
H. Pengujian Hipotesis .....	83
I. Hasil Pengujian Hipotesis .....	87
J. Pembasan .....	87
<b>BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran.....	89

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research gap</i> X1, X2, X3 terhadap Y .....	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Tabel operasional variabel .....	56
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	75
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	77
Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual .....	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komunikasi .....	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	86



Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas.....	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas.....	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas.....	90
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Responden.....	91
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Responden.....	92
Tabel 4.19 Hasil Jawaban Responden.....	93
Tabel 4.20 Hasil Jawaban Responden .....	93
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Berganda.....	94
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial.....	97
Tabel 4.23 Hasil Uji Simultan.....	98
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determination.....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	52
Gambar 4.1 P-P Plot.....	84
Gambar 4.2 Scatterplot.....	86

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Fenomena yang berkembang pada saat ini mengenai sumber daya manusia (SDM) dimana SDM bukan sebagai sumber daya melainkan berupa modal/asset bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) menyatakan bahwa manusia itu bukanlah mesin atau alat, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia harus mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi harus memiliki visi dan misi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah sebuah kelompok yang menarik manusia-manusia agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, tujuan bersama dan tujuan masing-masing. Untuk sebuah organisasi bisnis bank, tujuan yang sama adalah tujuan untuk mencapai kemakmuran individu pekerja dan pemilik, sementara tujuan bersama adalah memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia (SDM) tidak mampu menjalankan aktivitasnya sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi

---

<sup>1</sup> Doni Juni, *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*, ( Bandung :Alfabet, 2013)  
Hal.141

kinerja, terlebih lagi beberapa tahun terakhir ini penguatan nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi tren perbincangan dalam kajian bisnis. Hal ini disebabkan karena banyaknya praktek perusahaan atau lembaga keuangan yang kurang baik sehingga menimbulkan efek negatif, hal tersebut tidak terlepas dari manajemen SDM yang jauh dari nilai-nilai spiritual dan keteladanan.

Bahkan kinerja karyawan hanya dipacu dengan pencapaian indikator ekonomi tanpa dilandasi dengan nilai-nilai spiritual.<sup>2</sup> Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenangnya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan instansi atau perusahaan sesuai dengan firman Allah pada Q.S surat Al-An'am ayat 135:

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ عُقُوبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ۙ ١٣٥

Artinya : “ *Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan*”.

---

<sup>2</sup> Sulisty, 2009 ( Dalam jurnal, *Model Kepemimpinan Spiritual dalam meningkatkan Kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*. Jurnal Ekonomi 2016 Iqtishadia Vol.9 No.2.) Hal. 277

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai keterbatasan dalam menjalankan fungsinya baik dalam manajemen maupun pertumbuhan organisasi. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi antara lain kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan dan faktor penting untuk menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Selama ini kepemimpinan selalu terkungkung dan memandang bahwa hakekat kepemimpinan merupakan amanat dari manusia bukan suatu amanat dari Tuhan dan juga manusia. Sehingga suatu organisasi hanya didorong dengan pencapaian materi semata dan mengabaikan nilai-nilai keteladanan. Tentu saja hal ini menimbulkan konsekuensi kinerja yang dicapai semata-mata bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan bukan tanggung jawab manusia kepada Tuhan.

Kepemimpinan spiritual merupakan konsep kepemimpinan universal adaptif yang mulai berkembang saat ini untuk menjawab tantangan zaman pada era abad 21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini. Konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat

semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan.<sup>3</sup> Kepemimpinan Spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan.<sup>4</sup>

Konsep kepemimpinan spiritual yang diyakini dapat membawa perubahan pada nilai-nilai kepemimpinan yang telah merosot.<sup>5</sup> Juga tidak bisa berjalan dengan baik tanpa adanya sebuah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang paling penting yang harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan.<sup>6</sup> Dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia (SDM) yang membutuhkan sesuatu untuk memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Tetapi disisi lain tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setia orang itu berbeda-

---

<sup>3</sup> Tobroni, 2005 ( Dalam jurnal, *Model Kepemimpinan Spiritual dalam meningkatkan Kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*. Jurnal Ekonomi 2016 Iqtishadia Vol.9 No.2.) Hal.6

<sup>4</sup> Ibid Tobroni, 2005 hal.6

<sup>5</sup> Heru, ( *Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*) Jurnal iqtishadia, Vol.9, No.2, 2016 Hal.278

<sup>6</sup> Lilik, “( *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*) Jurnal Epicheirisi. Vol. 1 No.1 2017 Hal.21

beda. Setiap karyawan mempunyai caranya masing-masing untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, misalnya dengan memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi. Budaya organisasi juga mempengaruhi sebagian aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuat keputusannya, bagaimana imbalan dibagikan, bagaimana orang diperlakukan, dan bagaimana organisasi memberikan respon kepada lingkungannya.<sup>7</sup>

PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang merupakan sebuah lembaga keuangan syari'ah, seperti tujuan bank syari'ah lainnya adalah untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Hal itu terbukti dengan beberapa award yang telah didapatkan diantaranya persepsi award pada tahun 2014, award *Marketing dan CSR* pada tahun 2014, *service excellence* terbaik pada tahun 2017. Observasi awal pada saat melakukan proses pratikum di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang bahwa para karyawan mengendepankan nilai-nilai ketuhanan, hal tersebut dapat tercermin dari perilaku yang ditunjukkan para karyawan yang selalu melakukan sholat tepat pada waktunya, kepemimpinan yang ditunjukkan oleh

---

<sup>7</sup> Ijamatin, (*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Regional Office III*). Jurnal Administrasi Bisnis e-proceeding of Management Vol.4 No.3 Des. 2017 Hal.2940.

kepala cabang yang berwibawa dan berkharismatik juga memperlihatkan sikap yang ramah terkhusus pada mahasiswa yang melakukan pratikum di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

Kepemimpinan yang mampu memberitahu para karyawan yang melakukan kekeliruan tetapi juga tidak menyudutkan mereka dengan memberi arahan yang baik. Tetapi, disatu sisi bisa bersikap tegas agar tetap disegani para karyawan. *Track record* yang baik dalam segi prestasi dan keseharian para karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah yang penulis amati secara langsung yang pada akhirnya membuat penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh terkait kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

**Tabel 1.1**

**Kesenjangan penelitian (*Research Gap*) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**

<b>Judul Penelian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukan bahwa kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mustain dan Manan (2014)</li> <li>2. Anita Rahmawaty (2016)</li> <li>3. Lailatul Isnaini (2016)</li> <li>4. Lilik Handayani (2017)</li> </ol>
	Tidak signifikan	Sulistyo (2009)



--	--	--

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018*

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ **Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari’ah Palembang** “

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari’ah Palembang ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari’ah Palembang ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari’ah Palembang ?
4. Apakah kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari’ah Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Kegunaan secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

##### **2. Kegunaan secara Praktis**

**a. Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan khasanah ilmu baru mengenai kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

**b. Bagi Institusi**

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

**c. Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan tentang pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

**d. Bagi Bank Syariah**

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai catatan atau koreksi dan acuan untuk mengambil keputusan dalam mengembangkan bisnis perbankan syariah, serta dapat mengetahui tentang kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapat kerangka acuan penulisan Laporan Akhir yang lebih terarah, maka penulis membagi Laporan Akhir ini menjadi 5 (Lima) Bab, dimana Sub Bab memiliki hubungan yang satu dengan yang lain. Untuk memberikan penjelasan, berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan Laporan Akhir secara singkat yaitu sebagai berikut :

### **BAB I                      Pendahuluan**

Pada Bab ini penulis akan menguraikan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

### **BAB II                     Landasan Teori**

Pada Bab penulis akan menguraikan mengenai Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis.

### **BAB III                  Metode Penelitian**

Bab ini mengemukakan tentang Ruang Lingkup Penelitian, Lokasi Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Sumber dan Jenis Data, Populasi, dan Sampel, Tehnik Pengumpulan Data, Variabel-Variabel Penelitian, Instrumen Penelitian dan Tehnik Analisis Data.

### **BAB IV                  Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini akan membahas mengenai pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan

menggunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam Bab-Bab selanjutnya.

## **BAB V**

### **Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisikan kesimpulan serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Kepemimpinan Spiritual

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk dari ilmu sosial, sebab prinsip-prinsipnya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Menurut Robbins menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.<sup>1</sup>

Menurut Sondang P. Siagian M.P.A.PhD. dan Drs.M. Ngalim Purwanto berpendapat tentang pengertian kepemimpinan yaitu *menggerakkan orang-orang lain* agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu, dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.<sup>2</sup> Jadi berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kata “kepemimpinan” terjemahan dari bahasa Inggris “*leadership*” artinya kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang agar melakukan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>1</sup> Robbins, Dalam buku Bahar Agus *Transformational Leadership* (Pt Rajagrafindo Persada : Jakarta 2013) Hal.14

<sup>2</sup> Ibid Hal.4

## 2. Teori Kepemimpinan dan Tipe-tipe Kepemimpinan

### a. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan teori yang menerangkan cara pemimpin dan kelompok yang dipimpin berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya dan lingkungan. Pada dasarnya teori kepemimpinan itu ada 3 macam, yaitu : 1) Teori sifat (*trait theory*); 2) Teori perilaku (*behavior theory*); 3) teori lingkungan (*environmental theory*) adapun teori lainnya merupakan gabungan dari teori perilaku, misalnya teori pribadi dan situasi yang merupakan gabungan teori sifat, perilaku dan lingkungan.<sup>3</sup>

Dari uraian diatas dapat dijelaskan teori kepemimpinan :

#### 1) Teori sifat (*Trait theory*)

Teori ini disebut teori genetik, teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Teori ini sering disebut juga dengan teori bakat menganggap pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk.

---

<sup>3</sup> Titi Nurhayati “*Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja*” Jurnal Edueksos Vol.01 No.2 Juli-Desember 2012 Hal.80-81

## 2) Teori perilaku (*Behavior theory*)

Teori ini berdasarkan pemikiran bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang bukan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu dimana cara individu berperilaku menjadi objek yang lebih dominan.

## 3) Teori lingkungan (*Enviromental theory*)

Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu adalah hasil dari waktu, tempat, dan keadaan . Dalam teori ini muncul sebuah pernyataan, *leader are made not born*, yaitu pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan.

### **b. Tipe-tipe Kepemimpinan**

Tipe-tipe kepemimpinan terdiri dari 4 yaitu :<sup>4</sup>

#### 1) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan simbolis dimana pesan-pesan yang memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual, terhadap para pengikut kepemimpinan. Kepemimpinan ini juga menunjukkan sikap percaya diri dan untuk kinerja yang melebihi panggilan tugas.

---

<sup>4</sup> Bahar agus, Op.Cit Hal.21



## 2) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini berfokus kepada realisasi sebuah visi dari pemimpin tersebut menjadi nyata, dapat dipercaya, atraktif, dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

## 3) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini terfokus pada interaksi antara pribadi, baik antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan Transaksional adalah :

- a) Para pemimpin menggunakan penghargaan untuk memotivasi para karyawannya.
- b) Para pemimpin hanya melakukan tindakan korektif ketika bawahan gagal mencapai tujuan kerja.

## 4) Kepemimpinan Tim

Kepemimpinan yang berfokus dimana pemimpin memperlihatkan kesabaran untuk berbagi informasi, percaya kepada orang lain, egaliter (mengayomi dan tidak otoriter), dan memahami kapan harus melakukan investasi.

### **3. Pengertian Kepemimpinan Spiritual**

Menurut Tobroni yang dikutip oleh Anita mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dengan tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan.<sup>5</sup>

Menurut Fry yang dikutipkan oleh Yoiz menjelaskan bahwa “Kepemimpinan spiritual yang terdiri dari nilai-nilai sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara instrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka memiliki arti kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan atau keanggotaan”.<sup>6</sup>

#### **4. Kepemimpinan Spiritual Dalam Pandangan Islam**

Konsep kepemimpinan spiritual muncul sebagai sebuah paradigma baru dalam transformasi dan perkembangan organisasi yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21.<sup>7</sup> Kepemimpinan spiritual ini dipandang mampu menyempurnakan model-model kepemimpinan sebelumnya dengan cara mendasarkan visi, misi dan perilaku kepemimpinan pada nilai-nilai ketuhanan. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (Keilahian).

---

<sup>5</sup> Anita, (*model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten pati*) Jurnal Iqtishadia Vol.9 No.2 2016 Hal. 282

<sup>6</sup> Yoiz, (*pengaruh Motivasi Spiritual terhadap kinerja religious dosen dan karyawn stain Purwokerto*) jurnal Pro bisnis Vol.6 No.1 Feb.2013 Hal.10.

<sup>7</sup> Anita Rahmawaty , Op.Cit., Hal.282

Secara historisasi Islam, model kepemimpinan spiritual ini dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan sukses dengan sifat-sifat yang utama, yaitu *siddiq* (*integrity*), *amanah* (*trust*), dan *tabligh* (*openly, human, relation*) dan *fathannah* (*working smart*).<sup>8</sup>

Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. *Pertama*, kata umara sering disebut ulul amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus orang lain atau rakyat.<sup>9</sup> Pimpinan adalah sosok yang menjadi panutan yang akan ditaati oleh umatnya selain Allah dan rasul-Nya. Firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 59 yang menjelaskan tentang kepemimpinan dalam pandangan Islam :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan *ulil amri* diantara kamu “

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa kewajiban agar taat pada *Ulil amri* (pemimpin). *Ulil amri* adalah orang-orang yang Allah wajibkan untuk ditaati yaitu penguasa (pemimpin) dan pemerintah. Konsep dasar kepemimpinan dalam pandangan Islam :

---

<sup>8</sup> Ibid

<sup>9</sup> Tusriyanto (*kepemimpinan spiritual menurut M.Quraish Shihab*) Jurnal Akademik, Vol.19. No. 01 Januari- Juni 2014 Hal.122

- a. Kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti kepribadian (*personalty*), kemampuan (*ability*), dan kesungguhan (*capability*).
- b. Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya perilaku pemimpin itu sendiri.
- c. Kepemimpinan adalah rangkaian sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.<sup>10</sup>

Jadi pemimpin dalam pandangan Islam adalah seseorang yang menjadi panutan dan wajib untuk diikuti selagi tidak menyimpang dari perintah Allah dan RasulNya.

## **5. Indikator Kepemimpinan Spiritual**

Menurut Loius W. Fery yang dikutip oleh Turisyanto (2003)<sup>11</sup> indikator-indikator kepemimpinan spiritual ada empat, yaitu :

- a. *Vision*, dalam memotivasi perubahan, visi memiliki tiga fungsi penting dengan memperjelas arah umum dari perubahan, menyederhanakan ratusan atau ribuan keputusan yang lebih rinci, dan membantu dengan cepat dan efisien sehingga tujuan organisasi tercapai.

---

<sup>10</sup> Tusriyanto, Op.Cit Hal.122

<sup>11</sup> Ibid

- b. *Hope/faith* menjadikan sumber untuk keyakinan bahwa visi organisasi akan terpenuhi.
- c. *Altruistic love* didefinisikan sebagai rasa ketuhanan, harmoni, dan kesehatan diproduksi melalui perawatan, perhatian dan penghargaan.
- d. *Meaning/caring* menunjukkan bahwa anggota organisasi percaya bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tersebut penting dan bermanfaat.

## **B. Komunikasi**

### **1. Pengertian komunikasi**

Perkataan komunikasi berasal dari perkataan “*communicare*” (bahasa latin) yang dalam bahasa Indonesia berarti *memberitahu* atau *berpartisipasi*.

Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia yang dikenal semua orang, komunikasi memiliki variasi definisi yang tidak terhingga seperti; saling berbicara satu sama lain, televisi, penyebaran informasi, bahkan gaya rambut kita.<sup>12</sup>

Pesan-pesan ini mengemuka lewat perilaku manusia. Ketika kita ingin berbicara kita sebenarnya sedang berperilaku, ketika kita melambatkan memberikan suatu isyarat, kita juga sedang berperilaku

---

<sup>12</sup> John, *pengantar ilmu komunikasi*, (Pt Rajagrafindo Persada: Jakarta) Hal.1

Perilaku-perilaku ini merupakan pesan, pesan yang digunakan untuk berkomunikasi dengan seseorang.<sup>13</sup>

Menurut R.Losse yang dikutip oleh Sariyati para ahli dan praktisi komunikasi mendefinisikan komunikasi dengan cara yang berbeda-beda.<sup>14</sup> Namun tetap bisa menggambarkan, memprediksi dan memahami gejala-gejala komunikasi manusia. Perbedaan tersebut bergantung dari minat dan kepentingan dari masing-masing ahli dan praktisi terhadap komunikasi.<sup>15</sup> Proses komunikasi menurut Bove dan Thill<sup>16</sup> terdiri dari lima tahapan, yaitu:

a) Pengirim memiliki ide/gagasan

Komunikasi diawali dengan adanya idea tau gagasan dalam pemikiran seseorang (pengirim) dan kemudian ingin menyampaikannya kepada orang lain (penerima).

b) Ide diubah menjadi pesan

Ide atau gagasan yang ada dalam pikiran pengirim tidak mudah dimengerti oleh orang lain. Agar dapat dimngerti atau diterima dengan mudah idea tau gagasan yang ada dalam pikiran diubah menjadi pesan.

---

<sup>13</sup>Deddy *Komunikasi Antarbudaya*, (Bandung : Pt Remaja Rosdakarya) Hal.11

<sup>14</sup> Sariyanti Idni, “ *Pengaruh Intensitas Komunikasi anak dengan Orang tua terhadap Regulasi diri sisiwi kelas VII Mts Raudlatul Ulul Putri Gondanglegi Malang*”, Skripsi (Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2015) Hal.12 (Diakses, 01 Maret 2018)

<sup>15</sup> Ibid

<sup>16</sup> Sutrisna *komunikasi bisnis*, (Pt Rajagrafindo : Jakarta 2013) Hal.6

c) Pemindahan pesan

Setelah ide atau gagasan diubah menjadi pesan, tahap selanjutnya adalah memindahkan pesan kepada penerima melalui berbagai bentuk komunikasi (verbal, nonverbal, lisan atau tertulis) dan media komunikasi (tatap muka, telepon, surat, laporan, dan lain sebagainya).

d) Penerima menerima pesan

Penerima mengartikan atau mengintrepretasikan pesan yang diterima.

e) Penerima pesan beraksi dan mengirimkan umpan balik

Sebagai tanggapan atas pesan yang diterima, penerima akan memberi sinyal (misalnya mengangguk, tersenyum, atau secara tertulis).

## 2. Tipe-tipe Komunikasi

Tipe komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut :<sup>17</sup>

a. Berdasarkan tempatnya komunikasi dapat dibagi :

1. Komunikasi internal ( *internal communication*), yaitu bila dilihat dari arus komunikasinya terdiri dari :

a) Komunikasi vertical (*vertical communication*)

---

<sup>17</sup> Ibid Hal.7

Komunikasi ke atas mengalir dari individu di tingkat atas kepada orang tingkat yang lebih tinggi.

b) Komunikasi horizontal (*horizontal communication*)

Jenis komunikasi yang mengalir melintasi berbagai fungsi dalam organisasi.

c) Komunikasi diagonal (*diagonal communication*)

Komunikasi diagonal bersilang melintas fungsi dan tindakan dalam organisasi, serta penting dalam situasi dimana anggota tidak dapat berkomunikasi lewat saluran ke atas ke bawah maupun horizontal.

2. Komunikasi eksternal

- a) Komunikasi dengan kelompok sekitar.
- b) Komunikasi dengan lembaga, instansi atau organisasi lain.
- c) Komunikasi dengan pers.
- d) Komunikasi dengan pelanggan.

b. Berdasarkan lambing yang digunakan komunikasi dapat dibagi :

1. Komunikasi nonverbal

Bentuk yang paling dasar dari komunikasi adalah komunikasi nonverbal. Komunikasi nonverbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, informasi suara, sikap dan sebagainya, yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa kata-kata (Bove dan Thill).<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ibid Hal.7



Komunikasi nonverbal sering disebut bahasa isyarat atau bahasa diam (*silent language*).

## 2. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan suatu bentuk komunikasi dimana pesan disampaikan secara lisan atau tertulis menggunakan suatu bahasa. Bahasa didefinisikan sebagai perangkat kata yang disusun secara terstruktur sehingga menjadi kalimat yang mengandung arti. Berdasarkan aktif dan pasifnya komunikasi verbal dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1) Berbicara dan menulis (*speaking dan written*)
- 2) Mendengar dan membaca (*listening dan reading*)

## 3. Komunikasi Dalam Pandangan Islam

Al-Quran menyebutkan komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia. Untuk mengetahui bagaimana manusia seharusnya berkomunikasi. Al-Qur'an memberikan kata kunci (*keyconcept*) yang berhubungan dengan hal itu. Al-Syaukani, misalnya mengartikan kata kunci *al-bayan* sebagai kemampuan berkomunikasi. Selain itu, kata kunci yang dipergunakan *al-qaul*. Dari *al-qaul* ini, Jalaludin Rakhmat menguraikan prinsip, *qaulan sadidan* yakin kemampuan berkata benar atau berkomunikasi dengan baik. Al-Quran menyebut komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia.

Dalam QS. Al-Rahman (55)/1-4.<sup>19</sup>

الرَّحْمٰنُ ۱ عَلَّمَ الْقُرْءَانَ ۲ خَلَقَ الْاِنْسَانَ ۳ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۴

Artinya:

1. (Tuhan) yang Maha pemurah
2. Yang telah mengajarkan Al-Qur'an
3. Dia menciptakan manusia
4. Mengajarkan pandai berbicara

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam pandangan Islam adalah sesuatu yang fitrah artinya karunia dari Allah yang digunakan untuk bersosialisasi agar memenuhi kebutuhan masing-masing.

#### **4. Fungsi Komunikasi**

July C. Pearson dan Paul E Nelson yang dikutip oleh Sariyadi mengemukakan bahwa komunikasi memiliki dua fungsi umum<sup>20</sup> :

- a. Untuk mempertahankan hidup secara pribadi yang meliputi : keselamatan fisik serta meningkatkan kesadaran pribadi.

---

<sup>19</sup> Muh. Syawir Dahlan, (*Etika Komunikasi dalam Al-Qur'an dan Hadits*) Jurnal Dakwah Tabligh, Vol.15 No.1, Juni 2014:115-123 Hal.117

<sup>20</sup> Juli dalam Sariyanti Idni, Op.Cit Hal.22

- b. Untuk mempertahankan hidup masyarakat, maksudnya disini yakin untuk memperbaiki hubungan sosial dalam masyarakat dan mengembangkan keberadaan suatu masyarakat.

## 5. Indikator Komunikasi

Berdasarkan sudut pandang para pakar dan pengalaman masing-masing pakar Gibson yang dikutip Sariyadi membagi komunikasi menjadi komunikasi empat indikator komunikasi yaitu komunikator, penyandian atau *encoding*, pesan atau *message* dan perantara.<sup>21</sup>. Memperhatikan pendapat para pakar diatas, maka akan diuraikan empat indikator komunikasi antara lain :

- a. Komunikator

Komunikator dalam kerangka organisasi, komunikator adalah seorang karyawan yang memiliki gagasan, maksud informasi, dan tujuan berkomunikasi.

- b. Penyandian atau *encoding*

Setelah adanya komunikator harus ada penyandian yang menerjemahkan gagasan komunikator menjadi serangkaian tanda yang sistematis menjadi Bahasa yang mengungkapkan tujuan komunikator.

- c. Pesan atau *message*

---

<sup>21</sup> Ibid Hal. 12

Hasil proses pembuatan berita adalah pesan. Tujuan komunikasi diungkapkan dalam bentuk pesan baik secara lisan atau verbal.

d. Perantara atau *mediume*

Merupakan sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan.

## **C. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya**

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integritas internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dalam arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan masalah tersebut.<sup>22</sup> Pengertian tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku dipermukiman, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing.<sup>23</sup>

### **2. Pengertian Budaya Organisasi**

---

<sup>22</sup> Edgar Schin, dalam Wibowo *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada 2013) Hal.15

<sup>23</sup> Ibid

Menurut Jerald Greenberg dan Robert menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.<sup>24</sup>

Berdasarkan sudut pandang para ahli dapat disimpulkan budaya organisasi adalah nilai-nilai atau norma-norma yang dilakukan seluruh anggota organisasi dengan latar belakang berbeda atau pada tingkatan yang berbeda hal tersebut meyakinkan bahwa didalam sebuah organisasi tidak hanya terdapat satu budaya..

### 3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Geert Hofstede yang dikutip oleh Sariyanti membagi 7 dimensi karakteristik budaya yaitu<sup>25</sup> :

- a. *Power distance* adalah Tingkat dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama diterima orang dalam budaya (*high power distance*).
- b. *Individualisme* adalah sikap seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi. *Individualisme* merupakan sikap seseorang yang berani melakukan segala sesuatunya sendiri.

---

<sup>24</sup> Ibid, hal.17

<sup>25</sup> Sariyanti Idni, Op.Cit Hal.22

- c. *Collectivism* (Berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok).  
*Collectivism* merupakan kecenderungan untuk menitikberatkan atau lebih mengutamakan kepentingan kelompok demi kebaikan.
- d. *Quantity of life* (kualitas hidup)
- e. *Uncertainly advance* (individu berusaha menghindari dari situasi yang tidak pasti).
- f. *Long-term orientation* (Atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan).
- g. *Versus short-term orientation* (berorientasi jangka pendek dan menekankan pada masa lalu dan menghormati tradisi).

#### 4. Tipe Budaya Organisasi

Jeft Cartwright yang dikutip oleh Wibowo menyatakan adanya empat tipe budaya yang dapat dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut:<sup>26</sup>

##### 1) *The monoculture*

*Monoculture* program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama.

##### 2) *The monoculture*

*Monoculture* program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnyanya mempunyai satu pikiran merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak

---

<sup>26</sup> wibowo, Op.Cit Hal.23

konflik dalam dunia di mana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

3) *The superordinate culture*

*The superordinate culture* merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas, dan energi. *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan daripada perbedaan.

4) *The divvies culture*

*The divvies culture* bersifat memecah belah, dalam model ini, organisasi ditarik kearah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara “kita dan mereka”.

5) *The disjunctive culture*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual, sebagai contohnya adalah Yugoslavia, bosnia, dan Uni Soviet.

## **5. Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam**

Berkaitan dengan pandangan Islam, budaya organisasi dalam pandangan islam adalah budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai

ajaran islam atau pesan Allah SWT dan RosulNya, Muhammad SAW. Sehingga budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran islam ini disebut budaya organisasi yang islami. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi islami adalah satu sistem nilai dan kepercayaan dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam.<sup>27</sup>

Landasan utama dari budaya organisasi yang mendasar jika kita merujuk pada pesan Allah SWT dan RosulNya, Muhammad SAW adalah Tauhid.<sup>28</sup> Tauhid merupakan konsep yang paling penting dan mendasar, sebab dalam islam tauhid merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas atau tindakan, baik menyangkut hubungan manusia dengan tuhan (*hablum minallah*) juga manusia dengan manusia (*hablum minannas*). Tauhid adalah meyakini keesaan Allah SWT. Artinya dengan bersikap tauhid kita sebagai hamba yang diciptakan Allah SWT akan senantiasa untuk beribadah dan dituntut untuk hidup berbudaya.

Landasan kedua dari budaya organisasi islam adalah *khalifah* (pemimpin).<sup>29</sup> Landasan ketiga dari budaya organisasi islam adalah *keadilan*.<sup>30</sup> Keadilan disini dipahami oleh seorang individu bahwa ketika dia bekerja harus menaati syari'ah islam (hukum/aturan Allah) dan

---

<sup>27</sup> Lukman Hakim, dalam Siti hidayah, (*peran budaya organisasi Islami dalam membentuk perilaku prestatif dalam organisasi*) Jurnal Ekonomi manajemen dan akuntansi No.36 April 2014 Hal.2

<sup>28</sup> Ibid Hal.5

<sup>29</sup> Ibid Hal.6

<sup>30</sup> Ibid Hal.6



mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Jadi adil disini dapat diartikan berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW.

## **6. Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi dan peranan budaya organisasi menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron adalah :<sup>31</sup>

- a. Identitas, merupakan jati diri dan latar belakang dari budaya organisasi tersebut
- b. Memperjelas persepsi dan nilai-nilai bersama dan disatukan dengan misi organisasi serta menjadi bagian yang penting.
- c. Membangkitkan komitmen pada misi organisasi, memotivasi agar visi dan misi yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik.
- d. Mengingatn tentang makna sebenarnya organisasi itu.
- e. Memperjelas dan memperkuat standar perilaku
- f. Membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan, berguna bagi pendatang baru.
- g. Mengutamakan stabilitas.

## **7. Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku semua individu

---

<sup>31</sup> Juni, Op.Cit Hal.114

dalam sebuah organisasi. Dengan menarik kesimpulan dari identifikasi tersebut dapat disimpulkan karakteristik budaya organisasi meliputi sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengendalian resiko, dimana seberapa besar organisasi mampu mendorong seorang individu untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawaban terhadap pilihan yang telah diambil.
- b. Perhatian pada detail, seberapa besar ketelitian para karyawan yang diharapkan pada sebuah organisasi.
- c. Orientasi hasil, sebagian organisasi menekankan pada hasil akhir bukan melihat bagaimana proses tersebut berjalan.
- d. Orientasi manusia, seberapa besar organisasi mampu mempertimbangkan para karyawan terhadap pengambilan keputusan manajemen
- e. Operasi tim dimana organisasi menekankan bagaimana cara berkerja secara tim

## **D. Kinerja karyawan**

### **1. Definisi kinerja**

Kinerja karyawan atau *performance* adalah segala sistem yang berhubungan dengan aktivitas dan hasil yang diperoleh. Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>32</sup> Kinerja karyawan akan menentukan kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja bisa

---

<sup>32</sup> Irham, (*Manajemen kinerja*), (Bandung : Alfabeta, 2011) Hal.2

melibatkan perilaku yang abstrak (supervise, perencanaan, pengambilan keputusan).

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenangnya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan instansi atau perusahaan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 135:

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَقِيبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ  
الظَّالِمُونَ ۗ ١٣٥

Artinya : “ *Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan*”.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut A.Dale Timpe bahwasanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari<sup>33</sup> :

### a. Faktor internal (disposisional)

---

<sup>33</sup> A. Dale Temple, dalam Wika Kurniadi Ahmad, “ *pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan*”, skripsi ( Jakarta : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2013) Hal.21

Faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang berasal dari dalam diri manusia.

b. Faktor eksternal

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

### 3. Indikator kinerja karyawan

Dessler<sup>34</sup> menyatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut :

- a. *Quality*, yaitu tingkatan dimana hasil kinerja mendekati sempurna.
- b. *productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- c. *Job knowledge*, yaitu tingkatan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Reliability*, yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- e. *Availability*, yaitu tingkatan ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.

---

<sup>34</sup> Ibid hal.22.

- f. *Independence*, yaitu tingkatan dimana seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasannya.

Maka dapat disimpulkan hipotesa (dugaan) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### E. Kajian Penelian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.1**

#### **Penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Penelitian dan judul</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Yoiz (2013) mengenai pengaruh motivasi spiritual, dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religious dosen dan karyawan STAIN Purwokerto	Kepemimpinan spiritual secara simultan terhadap kinerja religius	Meneliti tentang Kepemimpinan Spiritual.	Tidak meneliti tentang komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta penelitian dilakukan di STAIN Purwokerto

2	Lilik (2017) mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Mulia Eduitainment Kediri.	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti tentang kepemimpinan spiritual dan penelitian dilakukan di Eduitainment Kediri.
3.	Heru (2016) Analisis kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan spiritual, komunikasi dan kinerja karyawan	Tidak meneliti tentang budaya organisasi.
4	Anita rahmawaty (2016) Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati	Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang Kepimpinan spiritual	Tidak meneliti tentang komunikasi dan budaya organisasi dan penelitian dilakukan di BMT se-Kabupaten Pati.
5	Lailatul isnaini (2016) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang kepemimpinan dan budaya organisasi	Tidak meneliti tentang komunikasi
6	M.M. Nilam Widyarin (2016) kontribusi gaya kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasi terhadap kinerja	Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang kepemimpinan spiritual dan komunikasi	Tidak meneliti tentang budaya organisasi dan lokasi penelitian di PT Surya

	karyawan di PT Surya Artajaya			Artajaya.
7	Aubrey Krekeler wiete (2013) Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti tentang kepemimpinan spiritual, dan komunikasi.
8	Hairih (2012) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi karyawan melalui motivasi.	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang budaya organisasi	Tidak meneliti kepemimpinan spiritual dan komunikasi.
9	Nguji Anne Wanjiku dan Nickson Lumwangi Agusioma (2014) Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti tentang kepemimpinan spiritual dan komunikasi.
10	Thayib, Budiman Christianata, Siti Sulasmi, Anis Eliyana (2013) pengaruh kepemimpinan spiritual, stress kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.	Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang kepemimpinan spiritual	Tidak meneliti tentang budaya organisasi dan komunikasi.

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018*

## **F. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Hubungan Kepemimpinan Spiritual ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan**

(Y)

M.M Nilam Widyarini, Dr.,M.Si (2014) dan Heru (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan menurut Thayib kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja social worker social di Surabaya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

## **2. Hubungan Komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut lilik (2017) dan heru (2016) komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa :

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

## **3. Hubungan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan(Y)**

Menurut Aubey Krekeler Wieta budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mana membuat karyawan ingin menunjukkan “inilah cara kita bekerja” kemudian, Nyugi



Anne dan Wanjiku dan Nickson Lumwagi Agusimo dan Hairiah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa :

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Hubungan Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketiga hal sangat berhubungan untuk membuat tujuan sebuah organisasi dapat tercapai dengan baik. Dilihat dari penelitian terdahulu kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **G. Kerangka Berpikir**

kepemimpinan merupakan satu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen, maka keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol, tetapi memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi (komariah dalam buchari,2008). Selanjutnya kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap dan perilaku yang secara instrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai arti kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan dan keanggotaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Indikator-indikator kepemimpinan spiritual antara lain : *Vision* (Memotivasi Perubahan/visi), *hope/faith* (keyakinan tentang visi membawa pengaruh terhadap organisasi), *altruistic love* (rasa ketuhanan), *meaning/calting* (keyakinan membawa manfaat).

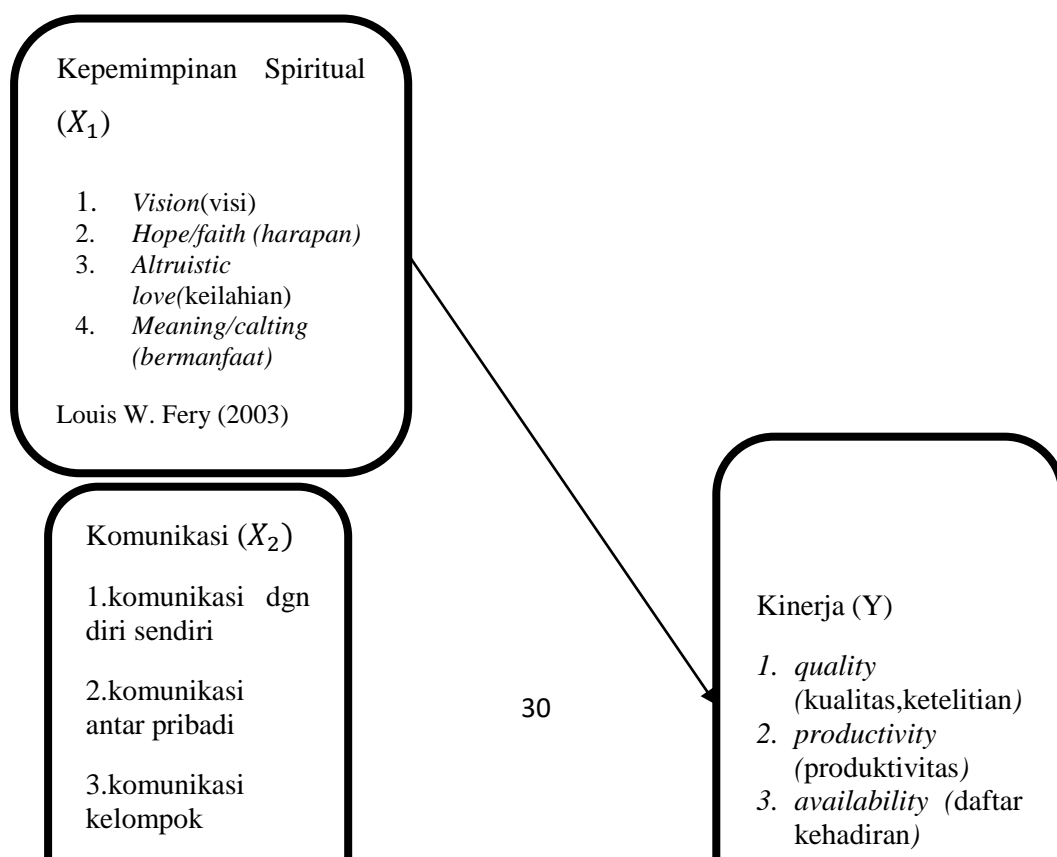
Untuk membuat visi dan misi dalam sebuah organisasi dapat tercapai dengan baik juga diperlukan sebuah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas didalam kelompok, organisasi atau masyarakat. Indikator dari komunikasi antara lain; komunikator, penyandingan, pesan dan perantara.

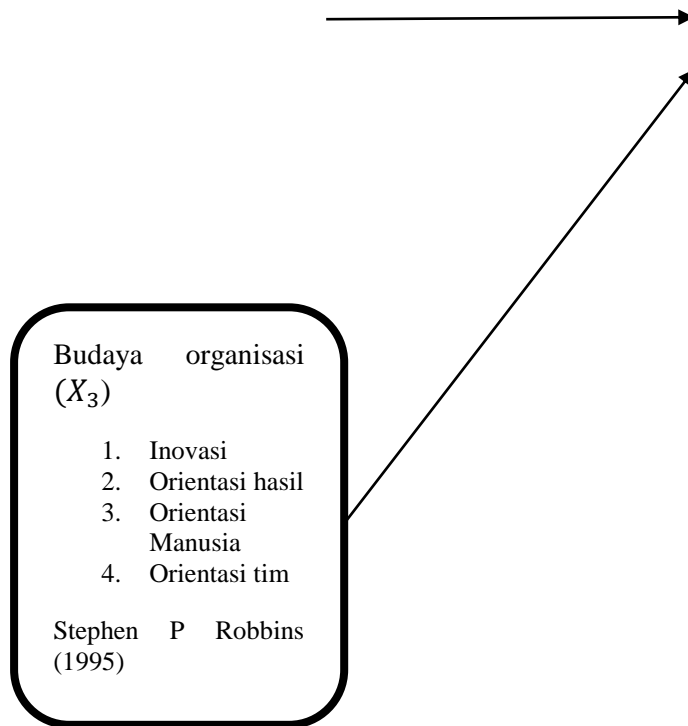
Selanjutnya adalah budaya organisasi didalam suatu organisasi tersebut, menurut Robbins budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Dimensi-dimensi dari budaya organisasi antara lain : Inovasi dan pengembalian resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim.

Kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dari uraian pernyataan diatas maka dapat disusun sebuah model konsep yang akan dikembangkan dalam kerangka berpikir, yang tersaji pada diagram berikut ini :

**Gambar 2.1 kerangka berpikir**





*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018*

## H. Hipotesis

1. Diduga adanya pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Spiritual ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Diduga adanya pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan
3. Diduga adanya pengaruh Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Diduga adanya antara pengaruh yang signifikan terkait Kepemimpinan Spiritual ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian.

Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpang-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini. Maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai pengaruh

kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang beralamat di JL. Letkol Iskandar No. 537 Palembang Kec.Bukit Kecil Kel. 26 Ilir (30129) Telephone : 07-11 377772, 0711-377774 Faxssimile 0711-350239.

## **C. Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel ini sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok.<sup>35</sup> Maka variabel adalah suatu alat atau atribut atau nilai dari orang, objek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penilaian tentang pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karya di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

### **1. Variabel Dependenden**

---

<sup>35</sup> Muhajirin *pendekatan praktis* (Yogyakarta : idea press, 2017), Hal.191

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>36</sup> Dependen adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel independen. Penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang merupakan reaksi terhadap kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi.

## 2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain.<sup>37</sup> Baik yang mempengaruhi tersebut positif maupun negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ).

## D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau menjelaskan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.<sup>38</sup>

1. Kepemimpinan spiritual ( $X_1$ ) adalah kepemimpinan yang dapat mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dengan tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan.

---

<sup>36</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 50.

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 51.

<sup>38</sup> Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia. 2011, hal 126.

2. Komunikasi ( $X_2$ ) adalah salah satu aktivitas manusia yang dikenal semua orang, komunikasi berarti memberitahu atau berpartisipasi.
3. Budaya organisasi ( $X_3$ ) adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama anggota organisasi.
4. Kinerja karyawan (Y) adalah pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

**Tabel 3.1**

**Tabel Variabel Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Kepemimpinan Spiritual (<math>X_1</math>) (fry 2003)</b>	<i>Vision</i> (visi)	1. Arahkan untuk mencapai tujuan 2. Arahkan dengan sederhana	Likert
	<i>Hope/Faith</i> (harapan)	3. Bekerja dengan tekun 4. Bekerja sesuai arahan pemimpin	
	<i>Altrusistic love</i> (Keilahian)	5. Pemimpin bersikap murah hati 6. Pemimpin memiliki empati	
	<i>Meaning</i> (bermanfaat )	7. Percaya dengan pemimpin 8. Bermanfaat untuk masyarakat	
<b>Komunikasi (<math>X_2</math>) R. Wayne Pace</b>	Komunikasi dengan diri sendiri	9. Memiliki ide dari diri sendiri 10. Mampu mengembangkan ide tersebut	Likert
	Komunikasi antar pribadi	11. Memberikan informasi kepada sesama karyawan 12. Menerima informasi dari	



		sesama karyawan	
	Komunikasi kelompok kecil	13. Memberikan informasi kepada tim untuk bekerja sama 14. Menerima informasi dari tim untuk bekerja sama	
	Komunikasi masa	15. Dapat memilah informasi yang baik atau buruk dari media masa 16. Dapat memilah informasi yang dapat disampaikan kepada orang lain	
<b>Budaya Organisasi (<math>X_3</math>) (Robbins 2010)</b>	Inovasi dan pengambilan resiko	17. Dorongan untuk melaksanakan motivasi 18. Dorongan untuk berani mengambil resiko	Likert
	Orientasi hasil	19. Dorongan untuk memperhatikan hasil kerja 20. Dorongan untuk hasil kerja yang baik	
	Orientasi manusia	21. Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan 22. Imbal balik untuk hasil kerja yang baik	
	Orientasi tim	23. Dorongan untuk bekerja secara tim 24. Mampu memberikan ide positif kepada tim	
<b>Kinerja Karyawan (Y) Dessler (2015)</b>	<i>Quality</i> (kualitas, ketelitian)	25. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat stress 26. Teliti dalam bekerja	Likert

		27. Memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	
	<i>Productivity</i> (produktivitas)	28. Bekerja dengan efektif 29. Bekerja dengan efisien	
	<i>Availability</i> (Daftar kehadiran)	30. Daftar kehadiran yang baik	
	<i>Job knowledge</i> (pengetahuan)	31. Memiliki pengetahuan dalam bekerja 32. Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan	

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber,2018*

## **E. Jenis Dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dapat diartikan data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang digunakan untuk meneliti instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>39</sup> Misalnya data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dan berupa pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara pemberian skor yang di dapat setelah hasil proses penyebaran kuesioner yang dilakukan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:ALFABETA, 2016), hlm. 8.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

### **a. Data Primer**

Sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti. Seperti halnya penyebaran kuesioner kepada karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

### **b. Data sekunder**

Sumber data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti mengambil data sekunder dari data yang dimiliki oleh Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

## **F. Populasi Dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>40</sup> Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang berjumlah 30 orang.

### **2. Sampel**

---

<sup>40</sup> Muhajirin, Op.Cit.,113

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode penelitian yang berlaku sehingga betul-betul *representatif* (mewakili). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang berjumlah 30 orang. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga penelitian yang dihasilkan diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.<sup>41</sup>

Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik *sampling jenuh*. Tehnik *sampling jenuh* adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, sangat kecil. Kata lain dari tehnik *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. *Field Research (Penelitian Lapangan)***, yaitu mengumpulkan data langsung pada lokasi penelitian dalam hal ini di Bank Syariah Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Pada jenis penelitian ini data dikumpulkan dengan metode :

### **a. Kuesioner**

---

<sup>41</sup> Muhajirin, *ibid.*,114

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya<sup>42</sup>. Metode ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner atau lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan peneliti kepada responden yaitu karyawan PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Tujuan penyebaran kuesioner atau lembar pertanyaan adalah untuk memberikan informasi yang relevan, tingkat keandalan (*reliability*) dan keasbsahan (*validity*) setinggi mungkin.

Untuk menghitung kuesioner menggunakan Skala Likert :

- |                        |       |     |
|------------------------|-------|-----|
| a) Sangat setuju       | (SS)  | = 5 |
| b) Setuju              | (S)   | =4  |
| c) Netral              | (N)   | =3  |
| d) Tidak setuju        | (TS)  | =2  |
| e) Sangat Tidak Setuju | (STS) | =1  |

Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral, sampai ke yang paling positif<sup>43</sup>. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

---

<sup>42</sup>Muhajirin , ibid 227

<sup>43</sup>Muhajirin , ibid 237

2. **Library Research (Riset Perpustakaan)**, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data-data (materi-materi) dari penjelasan buku-buku, dokumentasi yang bersifat tekstual makalah, dan sumber media masa lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam penulisan ini.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan salah satu karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'a Palembang serta membagikan beberapa pernyataan berupa selembaran yang akan dijawab oleh responden. Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert adalah diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral, sampai ke yang paling positif.

## **H. Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.<sup>44</sup> Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *person correlation*, yaitu pengujian terhadap kolerasi antara tiap butir (*item*) dengan skor total nilai tes sebagai kriterianya.<sup>45</sup>

### **2. Uji Reliabilitas**

---

<sup>44</sup> Sugiyono.” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*” (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm 172

<sup>45</sup> Sugiono, *ibid.*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, dimana menurut Ghazali bahwa instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih.<sup>46</sup>

## **I. Tehnik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, linieritas, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot pada model regresi untuk menguji apakah regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen

---

<sup>46</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), hlm. 133

mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.<sup>47</sup>

#### **b. Uji Linieritas**

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Pengujian SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan melihat tabel *measures of association* dua variabel dikatakan mempunyai hubungan *linier* bila signifikan apabila nilai  $\eta > \eta^2$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi). Dasar kriteriannya dalam pengambilan keputusan yaitu :

---

<sup>47</sup>Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit, UNDIP, 2005), hlm. 113.



- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan mengambil nilai tolerans:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.

- 2) Terjadinya multikolinieritas, jika nilai *tolarance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

## **J. Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.<sup>48</sup> Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan Spiritual

$X_2$  = Komunikasi

$X_3$  = Budaya Organisasi

$b_1b_2b_3$  = Koefisien Regresi Variabel

e = Error/Residual

## **K. Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji Parsial (Uji t)**

---

<sup>48</sup>Sugiono, *Op.Cit* hlm. 121.

Uji t digunakan untuk menguji apakah kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, namun jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0$  : secara parsial, kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : secara parsial, kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk apakah kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang secara simultan. Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Anwar Sanusi, *Loc. Cit.*, hlm. 138.

Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung  $\geq$  F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, namun jika F hitung  $<$  F tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Adapun hipotesis dalam koefisien secara simultan adalah :

$H_0$  : Secara simultan, kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

$H_a$  : Secara simultan, kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $R^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $R^2 = 1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor  $R^2$  atau kuadrat *partial correlation* dari *tabel coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau adjusted R square..

Nilai yang mendekati 1 berarti variabel- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.<sup>50</sup>

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang**

PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang beralamat di Jl.Letkol Iskandar No.537 Palembang merupakan cabang dari PT.Bank Sumsel dulu yang disebut dengan nama PT. Pembangunan Daerah Sumatera Selatan atau disingkat dengan BPD Sumsel yang berdiri pada tanggal 6 November 1957 sekarang sudah berusia lebih dari 50 tahun.

Seiring dengan perjalanan waktu PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Selatan sudah mengalami banyak perubahan antara lain sekarang dikenal dengan nama PT. Bank Sumsel Babel karena saham tertingginya dimiliki oleh pemerintah Sumatera Selatan dan Bangka

---

<sup>50</sup> Ghozali, *Op. Cit.*, hlm 160.

Belitung. Dengan perkembangan perbankan yang berlandaskan prinsip syari'ah. Bank Sumsel Babel membuka unit usaha baru yaitu Bank Sumsel Babel Syari'ah yang mulai beroperasi pada tanggal 2 Januari 2006 atas izin surat Bank Indonesia mengenai izin operasional No.7/158/DP/P/Prz/Pg tanggal 7 Desember 2005.

Selanjutnya PT.Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang sebelumnya bernama Bank Sumsel Babel Syari'ah Palembang kini telah berganti nama menjadi PT.Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang pada tanggal 3 November 2009. Sejarah Bank Sumsel Syari'ah tercatat dengan jelas, menurut sumber data yang penulis dapat Bank Sumsel Babel Syari'ah awalnya bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumsel pada tanggal 06 November 1957 dengan nama PT. Bank Pembangunan Sumsel.

PT. Bank Pembangunan Sumsel yang didirikan berdasarkan pada :

- a. Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat 1 Sumsel No. 132/SPP/58 Tanggal 10 April 1958. Keputusan itu mulai berlaku sejak mulai tanggal 06 November 1957.
- b. Akta Notaris Tan Thong Khe No.54 tanggal 29 September 1958 dengan izin menteri kehakiman No.J.A.5/44/16 Tanggal 11 Mei 1959.
- c. Izin Usaha bank dari Menteri Keuangan No.47692/UM 11 Tanggal 18 April 1959.

Semenjak berlakunya undang-undang No.13 tahun 1962 tentang pembangunan daerah maka terhitung sejak tahun 1962, secara resmi seluruh

kegiatan dari operasional PT. Bank Pembangunan Sumsel menjadi milik pemerintah daerah provinsi Sumatera Selatan PT. Bank Pembangunan Sumsel telah berstatus badan hukum perusahaan daerah No. 11/DPR TK.I Sumsel dengan izin usaha yang dikeluarkan oleh menteri urusan Bank Central atau Gubernur Bank Indoneisa No.2/Kep/MUBS/G/63 Tanggal 27 Februari 1963.

## **2. Visi Dan Misi Bank PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang**

Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang mewakili visi dan misi yang nyaris sama dengan Bank Sumsel Palembang, hal itu disebabkan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang merupakan salah satu anak dari Unit Usaha Syari'ah yang merupakan salah satu divisi pada Bank Sumsel. Visi dan Misinya yaitu :

### **a. Visi**

Visi PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang adalah menjadi bank sehat yang tumbuh secara berkesinambungan dengan mengutamakan kepuasan nasabah.

### **b. Misi**

Adapun misi dari PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang ini adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan alternative produk dan jasa perbankan syariah dalam upaya memperluas segmen pasar yang dapat dilayani.
- 2) Mitra mengembangkan dan membangun pertumbuhan perekonomian daerah.
- 3) Memberikan kualitas pelayanan yang menghasilkan kepuasan bagi nasabah.
- 4) Memberikan kemudahan pelayanan kepada nasabah melalui optimalisasi penyediaan layanan jaringan distribusi.
- 5) Mengembangkan Sumber Daya Insani (SDI) yang terampil dalam perbankan syariah dan tanggap atas kebutuhan pasar.
- 6) Membantu dan mengembangkan pengusaha golongan ekonomi daerah.

## **B. Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Kuesioner ini dibagikan kepada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 30 sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah dibagikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

### **Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase(100%)</b>
Kuesioner yang dibagikan	30 kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0%



Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 kuesioner	100%

Sumber : *Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang telah kembali sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu 30 orang dengan presentase 100%.

### C. Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang, hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 30 kuesioner sesuai dengan sampel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, tingkat usia dan masa kerja. Hasil dari masing-masing karakteristik responden yaitu :

#### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

**Gambar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : *Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diperoleh bahwa responden karyawan laki-laki berjumlah 12 orang dan responden karyawan perempuan

berjumlah 18 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 18 orang/responden.

## 2. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan**

		pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma I/II/III/IV	5	16.7	16.7	16.7
	Strata 1 (S1)	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan pendidikan Diploma I/II/III/IV berjumlah 5 orang dan karyawan dengan pendidikan Strata (S1) berjumlah 25 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan Strata (S1) yang berjumlah 25 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang tingkat pendidikannya dibawah SMA/Sederajat, SMA/Sederajat, Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3).

## 3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Usia

**Tabel 4.4**

**Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	21-30 tahun	24	80.0	80.0	80.0
	31-40 tahun	4	13.3	13.3	93.3
	41-50 tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan tingkat usia 21-30 tahun berjumlah 24 orang, karyawan dengan tingkat usia 31-40 tahun berjumlah 4 orang dan karyawan dengan tingkat usia 41-50 tahun berjumlah 2 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat usia 21-30 tahun yang berjumlah 24 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan tingkat usia < 20 tahun, > 50 tahun.

#### 4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.5**

**Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		lama kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	13	43.3	43.3	43.3
	6-10 tahun	12	40.0	40.0	83.3
	< 20 tahun	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 13 orang, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang, dan karyawan dengan

masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 5 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun yang berjumlah 13 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan lama kerja 11-50 tahun dan 16-20 tahun.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Instrumen Penelitian

Hasil instrument penelitian terbagi menjadi uji validitas dan realibilitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS (*Statistical product and service solutions*). Berikut hasil pengujiannya :

#### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dengan menentukan nilai koefisien yakni membandingkan koefisien  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$ . Jika nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan yang diajukan tersebut valid dengan ketentuan  $df = n - 2$  dengan signifikan 0.05 sehingga  $30 - 2 = 28$  didapat  $r_{tabel} 0.361$ <sup>51</sup>

**Tabel 4.6**

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Spiritual

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
	Kepemimpinan Spiritual (X1.1)	0.524	0.361	Valid
	Kepemimpinan	0.502	0.361	Valid

<sup>51</sup> Tabel R Terlampir

Kepemimpinan Spiritual (X1)	Spiritual (X1.2)			
	Kepemimpinan Spiritual (X1.3)	0.524	0.361	Valid
	Kepemimpinan Spiritual (X1.4)	0.719	0.361	Valid
	Kepemimpinan Spiritual (X1.5)	0.544	0.361	Valid
	Kepemimpinan Spiritual (X1.6)	0.636	0.361	Valid
	Kepemimpinan Spiritual (X1.7)	0.630	0.361	Valid
	Kepemimpinan Spiritual (X1.8)	0.812	0.361	Valid

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif dengan hasil tersebut berarti bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan spiritual dinyatakan valid dan dapat diterima.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X2)	Komunikasi (X2.1)	0.489	0.361	Valid
	Komunikasi (X2.2)	0.450	0.361	Valid
	Komunikasi (X2.3)	0.852	0.361	Valid
	Komunikasi (X2.4)	0.719	0.361	Valid
	Komunikasi (X2.5)	0.710	0.361	Valid
	Komunikasi (X2.6)	0.410	0.361	Valid
	Komunikasi (X2.7)	0.756	0.361	Valid

	Komunikasi (X2.8)	0.821	0.361	Valid
--	----------------------	-------	-------	-------

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa  $r_{tabel}$   
 $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif dengan hasil tersebut berarti bahwa  
semua item pertanyaan pada variabel komunikasi dinyatakan valid dan  
dapat diterima.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Budaya organisasi (X3)	Budaya organisasi (X3.1)	0.586	0.361	Valid
	Budaya organisasi (X3.2)	0.583	0.361	Valid
	Budaya organisasi (X3.3)	0.547	0.361	Valid
	Budaya organisasi (X3.4)	0.586	0.361	Valid
	Budaya organisasi (X3.5)	0.625	0.361	Valid
	Budaya organisasi (X3.6)	0.659	0.361	Valid
	Budaya organisasi (X3.7)	0.577	0.361	Valid
	Budaya organisasi (X3.8)	0.593	0.361	Valid

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} >$   
 $r_{tabel}$  dan bernilai positif dengan hasil tersebut berarti bahwa semua item  
pertanyaan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat  
diterima.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (X4)	Kinerja karyawan (X4.1)	0.586	0.361	Valid
	Kinerja karyawan (X4.2)	0.583	0.361	Valid
	Kinerja karyawan (X4.3)	0.547	0.361	Valid
	Kinerja karyawan (X4.4)	0.587	0.361	Valid
	Kinerja karyawan (X4.5)	0.625	0.361	Valid
	Kinerja karyawan (X4.6)	0.659	0.361	Valid
	Kinerja karyawan (X4.7)	0.577	0.361	Valid
	Kinerja karyawan (X4.8)	0.593	0.361	Valid

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif dengan hasil tersebut berarti bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat diterima.

b) Uji Realibilitas

Uji realibilitas untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak. Pengujian realibilitas dianalisa dengan tehnik *Alpha Cronbach*  $> 0.60$  maka dinyatakan reliabel jika *Alpha Cronbach*  $> 0.60$ . Jika nilai *Alpha Cronbach*  $< 0.60$  dapat dikatakan kurang baik,  $> 0.70$  dapat diterima sedangkan  $> 0.80$  dikatakan baik.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Spiritual	0.861	Realibel
2.	Komunikasi	0.884	Realibel
3.	Budaya Organisasi	0.851	Realibel
4.	Kinerja Karyawan	0.851	Realibel

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel karena  $> 0.60$  dan karena nilai *Alpha Cronbach*  $> 0.80$  maka dapat dikatakan masuk kedalam kategori baik.

## **E. Hasil Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual dan heteroskedastis pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian klasik terhadap data penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

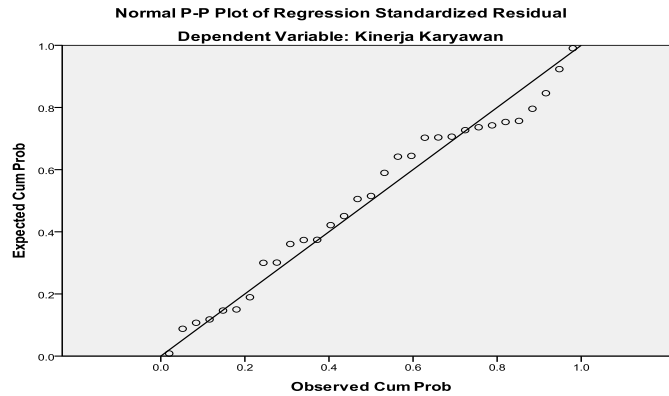
#### **a) Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat melalui hasil berupa out gambar dibawah ini, hasil pengujian normalitas sebagai berikut :



**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Normalitas**



*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik yang ditunjukkan P-P Plot data tersebar disekitar garis dengan diagonal membentuk garis miring dari kiri ke kanan, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistributor dengan normal.

Uji normalitas juga dapat diuji dengan *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S). Jika hasil dari uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S)  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal. Hasil pengujian uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S) sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Predicted Value
N	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean 27.3548387

	Std. Deviation	6.17920620
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.493
Asymp. Sig. (2-tailed)		.968

a. Test distribution is Normal.

**Sumber : Data Primer, 2018**

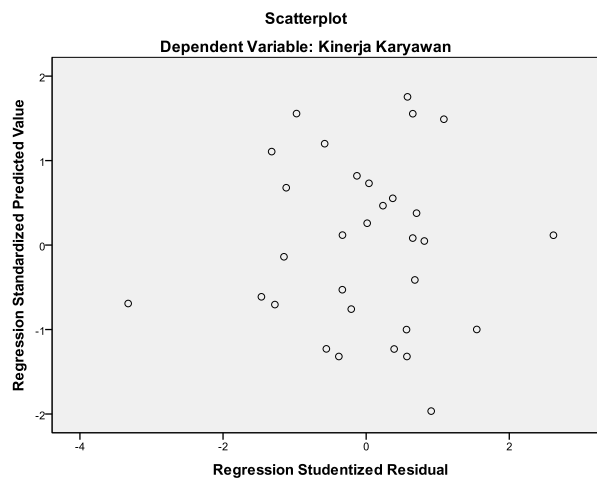
Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari uji normalitas dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu  $0.968 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

**Gambar 4.2**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan output diatas menjelaskan bahwa titik yang terlihat membentuk pola yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar di atas angka 0 dan sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan metode *Rank Spearman* dengan ketentuan jika semua nilai Sig > 0.05 berarti tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *rank spearman* sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas *Rank Spearman***

Correlations					
		Kepemimpinan spiritual (X1)	Komunikasi (X2)	Budaya organisasi (X3)	Unstandardized Predicted Value
Kepemimpinan spiritual (X1)	Pearson Correlation	1	.715**	.826**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.050
	N	30	30	30	30

Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	.715**	1	.893**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.053
	N	30	30	30	30
Budaya organisasi (X3)	Pearson Correlation	.826**	.893**	1	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.050
	N	30	30	30	30
Unstandardized Predicted Value	Pearson Correlation	.902**	.920**	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber : Data Primer, 2018**

Dari keterangan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa kolerasi setiap variabel independen (Kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi) dengan *unstandardized residual* nilai signifikan berturut-turut 0.902, 0.920 dan 0.958. Karena semua signifikan dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi menemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi regresi antar variabel bebas.

Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat *tolerance* atau *varian inflation factor* (VIF), dimana nilai

*Tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena nilai  $VIF = 1/ Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas  $Tolerance \geq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Nilai *Tolerance* Atau VIF**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan Spiritual	0,317	3.159
Komunikasi	0,623	1.604
Budaya Organisasi	0,257	3.889

Sumber : *Data Primer, 2018*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dimana nilai  $VIF > \text{nilai } Tolerance$ .

**d) Uji Linieritas**

Uji linieritas biasanya digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang *linier* atau signifikan. Dua variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai  $\eta > \eta^2$  hasil ini didapatkan melalui uji linieritas dengan metode *test for linearity*, hasil dari  $\eta$  dan  $\eta^2$  dapat dilihat melalui tabel *measure of association*. Hasil dari uji linieritas sebagai berikut dengan metode *test for linearity*.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Linearitas *Test For Linearity* Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
--	---	-----------	-----	-------------

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja karyawan * Kepemimpinan spiritual	.801	.641	.937	.878

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai Eta > Eta squared dimana  $0.937 > 0.878$  dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Linearitas *Test For Linearity* Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja karyawan * Komunikasi	.900	.809	.987	.973

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai Eta > Eta Squared dimana  $0.987 > 0.973$  dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Linearitas *Test For Linearity* Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja karyawan * Budaya organisasi	.849	.721	.901	.812

*Sumber : Data Primer, 2018*

### Coefficients<sup>a</sup>

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Squared dimana  $0.901 > 0.812$  dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### F. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel bebas kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.21**

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat diperoleh persamaan linier regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -3.647 + 0.36271X_1 + 1.594X_2 + 0.548X_3 + 3.222$$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.647	3.222		-1.132	.268
	Kepemimpinan spiritual	.362	.172	.332	2.111	.044
	Komunikasi	1.595	.740	.242	2.155	.040
	Budaya Organisasi	.548	.224	.427	2.444	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Harga  $Y$  bila  $X=0$  (Harga konstan)

$\beta_1$  = Koefisien regresi kepemimpinan spiritual

$X_1$  = Kepemimpinan spiritual

$\beta_2$  = Koefisien regresi komunikasi

$X_2$  = Komunikasi

$\beta_3$  = Koefisien regresi budaya organisasi

$X_3$  = Budaya organisasi

$e$  = Nilai error

Interpretasi regresi linier diatas sebagai berikut :

#### 1. Konstan $\alpha$

Nilai konstan adalah -3.647 bernilai negatif artinya jika skor variabel kepemimpinan spiritual, komunikasi, dan budaya organisasi tidak ada atau sama dengan 0 maka skor kinerja akan semakin berkurang.



2. Kepemimpinan spiritual ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien  $\beta_1 X_1$  adalah 0.362 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika kepemimpinan spiritual meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.362.

3. Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien  $\beta_2 X_2$  adalah 1.595 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.595.

4. Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien  $\beta_3 X_3$  adalah 0.548 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.548.

## G. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Caranya dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan df-2

= 30-2 = 28 dengan signifikan 0.05 maka didapat  $t_{tabel}$  2.048.<sup>52</sup> Hasil dari pengujian parsial (t) sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	T tabel	Sig	Ket.
	B	Std. Error	Beta				
Constan	-3.647	3.223		-1.132	2.048	0.268	
Kepemimpinan Spiritual	0.362	0.172	0.332	2.111	2.048	0.044	signifikan
Komunikasi	1.595	0.740	0.242	2.155	2.048	0.040	Signifikan
Budaya Organisasi	0.548	0.224	0.427	2.444	2.048	0.021	signifikan

*Sumber : Data Primer, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi memenuhi kriteria untuk dinyatakan signifikan dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang

---

<sup>52</sup> T Tabel Terlampir

secara simultan. Caranya dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima namun jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Perlu diketahui pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 30 orang dan variabel keseluruhan (k) adalah 4 sehingga diperoleh :

$$\text{df (pembilang) } k-1 \longrightarrow 4-1 = 3$$

$$\text{df (penyebut) } n-k \longrightarrow 30-4 = 26$$

Dilihat dari F tabel dengan ketentuan diatas (3:26) didapat F tabel 2.98.<sup>53</sup> Hasil uji secara simultan (F) sebagai berikut :

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.478	3	381.826	33.513	.000 <sup>a</sup>
	Residual	307.619	27	11.393		
	Total	1453.097	30			

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

Dependent Variable: kinerja karyawanb. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber : Data Primer, 2018**

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 33.513, kemudian didapat  $F_{tabel}$  dari  $F_{tabel}$  terlampir sebesar 2.98. Sehingga  $33.513 > 2.98$  dengan sig  $0.000 < 0.05$  dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi kriteria yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan

---

<sup>53</sup> F Tabel Terlampir

$H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi R<sup>2</sup>=0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi R<sup>2</sup>=1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R<sup>2</sup> berada dalam selang (interval) 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

**Tabel 4.23**

#### **Hasil Uji Determinasi Koefisien (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.765	3.37540

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Sumber : Data Primer, 2018**

Berdasarkan pada tabel 4.23 hasil dari olah data statistik menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 76.5% sedangkan sisanya (100%-76.5% = 23.5%) dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) tidak hanya dipengaruhi oleh variabel independen (kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi) tetapi masih banyak lagi variabel yang mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) yang bukan termasuk dalam penelitian ini.

Angka *Std. error of the estimate* (SEE) sebesar 3.37450 menunjukkan ketetapan regresi memprediksi variabel bebas. Semakin kecil nilai *Std error of the estimate* (SEE) akan membuat regresi semakin tepat memprediksi variabel. 3.37450 dapat dikatakan angka yang kecil, sehingga dapat dikatakan tepat untuk memprediksi variabel dalam penelitian ini.

## **H. Hasil Pengujian Hipotesis**

### **1. Hasil Uji Parsial (t)**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh variabel dependen (kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

a) Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel kepemimpinan spiritual ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.044 ( $>0.05$ ). Diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.048 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.111 maka ( $2.111 > 2.048$ ) dengan signifikan ( $0.044 < 0.05$ ) kemudian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, variabel kepemimpinan spiritual secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau semakin baiknya kepemimpinan spiritual maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

b) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.040 ( $<0.05$ ). Diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.048 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.155 maka ( $2.155 > 2.048$ ) dengan nilai signifikan ( $0.040 < 0.05$ ) kemudian dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, variabel komunikasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya pengaruh yang terjadi positif atau dapat diartikan semakin meningkatkannya atau membaiknya komunikasi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

c) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (t) variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.021 ( $<0.05$ ). Diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.048 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.444 maka ( $2.444 > 2.048$ ) dengan nilai signifikan ( $0.021 < 0.05$ ) kemudian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, variabel budaya organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya pengaruh yang terjadi positif atau dapat diartikan semakin membaiknya budaya organisasi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil dari pengujian simultan (F) dapat dijelaskan sebagai berikut :

$H_0$  = secara simultan kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = secara simultan kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji simultan (F) variabel kepemimpinan spiritual ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.000 ( $<0.05$ ) diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.98 dengan  $F_{hitung}$  sebesar 33.513 maka ( $33.513 > 2.96$ ) dengan nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ) kemudian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, secara simultan kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F_{tabel}$  positif artinya semakin meningkatkan kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

### **3. Hasil Uji Simultan Koefisien (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien didapat nilai R square sebesar 0.765 dapat diartikan bahwa sebesar 76.5% variabel independen (kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara sebesar



23.5% dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## I. Pembahasan

Kinerja karyawan adalah segala sistem yang berhubungan dengan aktivitas dan hasil yang diperoleh, kinerja karyawan adalah evaluasi dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>54</sup>

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui nilai keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dengan tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan.<sup>55</sup> Dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya kepemimpinan spiritual didukung pula oleh bukti empiris dari penelitian yang terdahulu Heru (2013) dengan judul “Analisis kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>54</sup> Irham *manajemen kerja*, (Bandung :Alfabeta, 2011) Hal.2

<sup>55</sup> Anita Rahmawaty, (*model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*) jurnal *isqishadia* Vol.9 No.2 2016 Hal.282

Komunikasi adalah memberitahu atau berpartisipasi.<sup>56</sup> Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilik (2016) dengan judul “pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Mulia Eduitainment Kediri” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Heru dengan judul “kepemimpinan spiritual dan komunikasi terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang.<sup>57</sup> Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairih, 2012 dengan judul “ pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi karyawan melalui motivasi” menyatakan bahwa budaya organisasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi berdasarkan penelitian yang telah dilakukan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual,

---

<sup>56</sup> Martono *Etika Komunikasi Kantor*, (Cv Setia Beriman :Jakarta 1987) Hal.162

<sup>57</sup> Wibowo *Budaya organisasi*, (Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada 2013) Hal.15

komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Dengan persentase 76.5% dimana variabel independen yaitu kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi mampu mempengaruhi variabel independen yaitu kinerja karyawan, sementara 23.5% mampu dipengaruhi oleh variabel dependen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisa dan pembahasan dari penelitian responden terhadap pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hal itu dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.111 > 2.045$  dan nilai signifikan  $0.044 < 0.05$ , artinya variabel kepemimpinan spiritual secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya pengaruh yang terjadi positif atau dapat diartikan semakin

meningkatnya atau semakin baiknya kepemimpinan spiritual maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

2. Secara parsial komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.155 > 2.045$  dengan nilai signifikan  $0.040 < 0.05$ , artinya variabel komunikasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya pengaruh yang terjadi positif atau dapat diartikan semakin meningkatkannya atau membaiknya komunikasi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.
3. Secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.444 > 2.045$  dengan nilai signifikan  $0.021 < 0.05$ , artinya variabel budaya organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya pengaruh yang terjadi positif atau dapat diartikan semakin membaiknya budaya organisasi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.
4. Secara simultan variabel kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Tingkat pengaruh secara simultan tersebut sebesar 76.5%. Artinya seluruh variabel

independen (kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 76.5% sedangkan sisanya sebesar 23.5% dipengaruhi variabel independen lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak bank

Diharapkan bagi pihak manajemen SDI (Sumber daya insani) di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang untuk terus menanamkan kepemimpinan yang lebih egaliter (mengayomi dan memposisikan diri sama dengan bawahan) dan mencerminkan sikap empati kepada karyawan. Kemudian diharapkan mampu untuk terus membentuk budaya organisasi yang lebih baik dari sebelumnya dengan cara lebih memperhatikan hasil kinerja dari karyawan dan memberikan dorongan para karyawan untuk terus melakukan inovasi juga berkontribusi untuk kemajuan perusahaan.

### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan ada penelitian-penelitian selanjutnya yang menggunakan model penelitian yang berbeda dan tehnik analisis data yang berbeda yang nanti dapat diperbandingkan dengan hasil

penelitian ini. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih luas agar hasil lebih representatif (mewakili), diharapkan pula variabel independen semakin bervariasi sehingga dapat diketahui 23.5% variabel independen lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

## DAFTAR ISI

Doni Juni, *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung :Alfabet, 2013.

Bahar Agus, *Transformational Leadership*. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada, 2013.

M.Karja, *Kepemimpinan atau leadership*. Bandung :Pt. Karya Nusantara, 1981.

Martono, *Etika Komunikasi Kantor*. Cv Setia Beriman : Jakarta, 1987.

John, *pengantar ilmu komunikasi*, Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada

Deddy *Komunikasi Antarbudaya*, Bandung : Pt Remaja Rosdakarya

Sariyanti Idni

*Skripsi “ Pengaruh Intensitas Komunikasi anak dengan Orang tua terhadap Regulasi diri sisiwi kelas VII Mts Raudlatul Ulul Putri Gondanglegi Malang”, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015.*

Wibowo, *Budaya Organisasi*. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada, 2013.

Irham, *Manajemen kinerja*. Bandung : Alfabeta, 2011.

Muhajirin, *Maya Panorama, pendekatan praktis*.Yogyakarta : idea press, 2017.

Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Nazir, *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:ALFABETA, 2016.

Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisa Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit, UNDIP, 2005.

Jonathan Sarwono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Jogja: Graha Ilmu 2016

Wika Kurniadi Ahmad

*Skripsi“pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan”, Jakarta : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2013.*

## **Lampiran 1**

### **1. Q.S An-Nisa ayat 59**

*Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri diantara kamu”*

### **2. Q.S Al-Rahman ayat 55 1-4**

*Artinya : “ (Tuhan) yang maha pemurah, yang telah mengajarkan Al-qur’an,dia menciptakan manusia, mengajarkan pandai berbicara”*

### **3. Q.S Al-An’am ayat 135**

*Artinya :“Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik didunia ini. Sesungguhnya hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang dzalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan “*



## Lampiran 2

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

di

Palembang

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya Nafa Nurholifa Salsabila mahasiswi UIN Raden Fatah Palembang, sedang melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang**” sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan program Diploma III Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

Bersama ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Data tersebut akan digunakan untuk kepentingan akademis semata dan akan di jaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara/i dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat Saya,

Nafa Nurholifa Salsabila

NIM. 1526100113

### A. Identitas Pribadi Responden

Petunjuk : Berikan tanda silang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai.

1. Nama :

2. Jenis Kelamin (L/P)

Laki-laki

Perempuan

3. Pendidikan

Di bawah SMA/ Sederajat

Strata 1 (S1)

SMA/ Sederajat

Strata 2 (S2)

Diploma I/II/III/IV

Strata 3 (S3)

4. Tingkat Usia

Dibawah 20 Tahun

41- 50 Tahun

21- 30 Tahun

Di Atas 50 Tahun

31- 40 Tahun

5. Masa Kerja

0-5 Tahun

16-20 Tahun

6-10 Tahun

Di Atas 20 Tahun

11-50 Tahun

**B. Petunjuk Pengisian**

a. Pengisian jawaban diberi tanda pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Keterangan :

1) Sangat Setuju (SS) = skor 5

2) Setuju (S) = skor 4

3) Netral (N) = skor 3

4) Tidak Setuju (TS) = skor 2

5) Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

**C. Pertanyaan**

**Tabel 1 Variabel Kepemimpinan Spiritual**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b><i>Vision (Visi)</i></b>						
1.	Pemimpin saya selalu mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi					
2.	Pemimpin saya menjelaskan terhadap keputusan yang ada.					
<b><i>Hope/Faith (Harapan)</i></b>						
3.	Saya tekun dalam menjalankan pekerjaan					

4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pemimpin					
<b>Altruistic Love (Keilahian)</b>						
5.	Pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan					
6.	Pemimpin saya selalu mempunyai empati terhadap karyawan					
<b>Meaning (Bermanfaat)</b>						
7.	Saya percaya dengan pemimpin organisasi					
8.	Saya yakin setiap pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat dalam kehidupan bermasyarakat.					

**Tabel 2 Variabel Komunikasi**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Komunikasi Dengan Diri Sendiri</b>						
1.	Dalam bekerja saya sering memiliki ide sendiri					
2.	Dalam bekerja saya mampu mengembangkan ide tersebut					
<b>Komunikasi Antar Pribadi</b>						
3.	Dalam bekerja saya mampu memberikan informasi kepada sesama karyawan					
4.	Dalam bekerja saya mampu menerima informasi dari sesama karyawan					
<b>Komunikasi Kelompok Kecil</b>						
5.	Dalam bekerja saya mampu memberikan informasi untuk bekerja sama kepada tim					
6.	Dalam bekerja saya mampu menerima informasi untuk bekerja sama dari tim					
<b>Komunikasi Massa</b>						
7.	Saya dapat memilah informasi yang baik atau buruk dari media masa					
8.	Saya mampu memilah informasi yang dapat disampaikan kepada orang lain.					

**Tabel 3 Variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Inovasi Dan Pengambilan Resiko</b>						
1.	Dalam bekerja saya didorong untuk melakukan inovasi					
2.	Dalam bekerja saya dituntut mengambil resiko untuk mencapai tujuan organisasi.					
<b>Orientasi Hasil</b>						
3.	Sejauh ini saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada					

	hasil kerja					
4.	Sejauh ini saya merasa bahwa pemimpin membantu saya untuk hasil kerja yang baik.					
<b>Orientasi Manusia</b>						
5.	Selama ini pihak manajemen selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi					
6.	Selama ini pihak manajemen selalu memberikan imbalan untuk hasil pekerjaan yang baik					
<b>Orientasi Tim</b>						
7.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja tim					
8.	Saya mampu memberikan ide-ide positif untuk kepentingan kerja tim.					

**Tabel 4 kinerja karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Quality (Kualitas, Ketelitian)</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan					
3.	Pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan					
<b>Productivity (Produksi)</b>						
4.	Saya bekerja dengan efektif dalam mencapai standar perusahaan					
5.	Saya bekerja dengan efisien dalam mencapai standar perusahaan					
<b>Job Knowledge (Pengetahuan)</b>						
6.	Pengetahuan yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya.					
<b>Availability (Daftar Kehadiran)</b>						
8.	Saya memiliki daftar kehadiran yang baik					

### Lampiran 3

#### REKAPITULASI ITEM PERTANYAAN

##### Kepemimpinan Spiritual (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2.	4	4	4	4	4	4	1	4	29
3.	3	4	3	4	3	4	4	4	29
4.	2	3	2	3	2	3	3	3	21
5.	5	2	5	2	4	2	2	2	24
6.	4	5	4	4	4	4	1	4	30
7.	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11.	5	4	5	4	5	4	4	4	35
12.	4	3	4	3	4	3	3	3	27
13.	3	2	3	2	3	2	2	2	19
14.	2	1	2	5	4	5	1	1	21
15.	4	2	4	2	4	2	2	2	22
16.	5	3	5	3	4	3	3	3	29
17.	2	4	2	4	2	4	4	4	26
18.	3	5	3	5	3	5	5	5	34
19.	4	5	4	5	4	5	5	5	37
20.	5	4	5	4	4	4	4	4	34
21.	5	3	5	3	5	3	3	3	30
22.	4	2	4	2	4	2	2	2	22
23.	3	3	3	3	3	5	3	1	24
24.	2	4	2	3	2	3	4	3	23
25.	5	2	5	2	4	2	2	2	24
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28.	5	1	5	5	5	5	5	5	36
29.	5	5	5	5	4	5	5	5	39
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	32

##### Komunikasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1.	5	4	5	5	4	4	4	5	36
2.	4	3	4	2	3	1	3	3	23
3.	5	2	5	5	4	4	4	4	33
4.	4	1	3	1	5	1	3	3	21
5.	4	4	2	3	3	1	3	3	23

6.	3	3	3	3	2	1	2	1	18
7.	3	3	1	2	1	1	2	1	14
8.	3	2	2	3	2	2	2	2	18
9.	4	3	3	4	3	1	3	3	24
10.	4	4	4	4	4	2	4	4	30
11.	5	4	3	4	3	1	3	2	25
12.	5	4	4	4	4	1	4	4	30
13.	4	2	5	4	4	1	3	4	27
14.	4	2	2	1	3	1	2	2	17
15.	4	4	4	2	4	1	5	4	28
16.	3	3	2	3	3	2	2	5	23
17.	4	3	3	4	1	1	2	2	20
18.	5	3	3	3	4	2	3	3	26
19.	5	5	4	5	4	1	4	5	33
20.	4	3	5	5	4	2	5	5	33
21.	5	4	4	3	3	1	4	4	28
22.	4	3	3	2	3	1	3	3	22
23.	3	2	2	2	2	2	2	2	17
24.	4	4	3	2	1	1	5	1	21
25.	2	3	1	2	2	1	2	1	14
26.	1	4	4	4	4	4	4	4	29
27.	5	4	5	4	4	3	4	4	33
28.	5	5	5	5	5	3	5	5	38
29.	5	4	5	5	5	1	5	5	35
30.	5	3	4	4	4	4	4	4	32

### Budaya Organisasi (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
1.	5	5	5	5	4	4	4	4	36
2.	3	4	4	4	3	3	2	1	24
3.	4	5	4	4	4	2	4	4	31
4.	3	4	3	3	5	1	4	3	26
5.	3	4	3	2	3	5	4	2	26
6.	1	3	5	4	2	3	5	1	24
7.	1	3	2	2	1	3	5	1	18
8.	2	3	3	3	2	2	4	2	21
9.	3	4	4	4	3	3	4	3	28
10.	4	4	5	5	4	4	3	3	32
11.	2	5	4	4	3	4	2	2	26
12.	4	5	3	3	4	4	1	4	28
13.	4	4	3	2	4	2	2	3	24
14.	2	4	1	5	3	3	3	2	23
15.	4	4	2	2	4	4	4	4	28
16.	5	3	3	3	3	3	5	5	30
17.	2	4	4	4	2	3	4	2	25
18.	3	5	5	5	4	3	5	3	33
19.	5	5	5	5	4	5	5	4	38



## Lampiran 4

### HASIL UJI VALIDITAS

#### 1. Kepemimpinan spiritual (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepemimpinan spiritual (X1.1)	24.9355	33.129	.524	.853
Kepemimpinan spiritual (X1.2)	25.4516	31.856	.502	.858
Kepemimpinan spiritual (X1.3)	24.9355	33.129	.524	.853
Kepemimpinan spiritual (X1.4)	25.1613	31.140	.719	.832
Kepemimpinan spiritual (X1.5)	25.0323	34.232	.544	.851
Kepemimpinan spiritual (X1.6)	25.0968	31.824	.636	.841
Kepemimpinan spiritual (X1.7)	25.4516	30.256	.630	.842



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepemimpinan spiritual (X1.1)	24.9355	33.129	.524	.853
Kepemimpinan spiritual (X1.2)	25.4516	31.856	.502	.858
Kepemimpinan spiritual (X1.3)	24.9355	33.129	.524	.853
Kepemimpinan spiritual (X1.4)	25.1613	31.140	.719	.832
Kepemimpinan spiritual (X1.5)	25.0323	34.232	.544	.851
Kepemimpinan spiritual (X1.6)	25.0968	31.824	.636	.841
Kepemimpinan spiritual (X1.7)	25.4516	30.256	.630	.842
Kepemimpinan spiritual (X1.8)	25.3548	28.770	.812	.818

**2. Komunikasi (X2)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi (X2.1)	21.8710	38.249	.489	.884
Komunikasi (X2.2)	22.5806	38.718	.450	.887
Komunikasi (X2.3)	22.4516	32.056	.852	.847
Komunikasi (X2.4)	22.5484	33.456	.719	.862
Komunikasi (X2.5)	22.6129	34.445	.710	.863
Komunikasi (X2.6)	24.1613	38.606	.410	.892
Komunikasi (X2.7)	22.5161	34.658	.756	.860
Komunikasi (X2.8)	22.5806	30.985	.821	.850

**3. Budaya organisasi (X3)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya organisasi (X3.1)	24.1290	36.916	.586	.834
Budaya organisasi (X3.2)	24.0645	37.062	.583	.835
Budaya organisasi (X3.3)	23.5484	40.923	.547	.840
Budaya organisasi (X3.4)	24.1290	36.916	.586	.834
Budaya organisasi (X3.5)	23.8387	36.540	.625	.829
Budaya organisasi (X3.6)	23.7419	38.398	.659	.827
Budaya organisasi (X3.7)	23.9677	38.632	.577	.835
Budaya organisasi (X3.8)	24.0645	37.596	.593	.833

#### 4. Kinerja karyawan (Y)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja karyawan (X4.1)	24.1290	36.916	.586	.834
Kinerja karyawan (X4.2)	24.0645	37.062	.583	.835
Kinerja karyawan (X4.3)	23.5484	40.923	.547	.840
Kinerja karyawan (X4.4)	24.1290	36.916	.586	.834
Kinerja karyawan (X4.5)	23.8387	36.540	.625	.829
Kinerja karyawan (X4.6)	23.7419	38.398	.659	.827
Kinerja karyawan (X4.7)	23.9677	38.632	.577	.835
Kinerja karyawan (X4.8)	24.0645	37.596	.593	.833

### HASIL UJI REALIBILITAS

#### 1. Kepemimpinan spiritual (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	8

### 2. Komunikasi (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

### 3. Budaya organisasi (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

### 4. Kinerja karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

## ANALISIS DESKRIPTIF

### 1. Kepemimpinan Spiritual (X1)

#### kepemimpinan spiritual (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	16.7	16.7	16.7
3.00	5	16.7	16.7	33.3
4.00	10	33.3	33.3	66.7
5.00	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kepemimpinan spiritual (X1.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6.7	6.7	6.7
2.00	6	20.0	20.0	26.7
3.00	6	20.0	20.0	46.7
4.00	10	33.3	33.3	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kepemimpinan spiritual (X1.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	16.7	16.7	16.7
3.00	5	16.7	16.7	33.3
4.00	10	33.3	33.3	66.7
5.00	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kepemimpinan spiritual (X1.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	20.0	20.0	20.0
3.00	7	23.3	23.3	43.3
4.00	10	33.3	33.3	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kepemimpinan spiritual (X1.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	13.3	13.3	13.3
3.00	5	16.7	16.7	30.0
4.00	16	53.3	53.3	83.3
5.00	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kepemimpinan spiritual (X1.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	20.0	20.0	20.0
3.00	6	20.0	20.0	40.0
4.00	10	33.3	33.3	73.3

5.00	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kepemimpinan spiritual (X1.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	10.0	10.0	10.0
2.00	6	20.0	20.0	30.0
3.00	6	20.0	20.0	50.0
4.00	9	30.0	30.0	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kepemimpinan spiritual (X1.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6.7	6.7	6.7
2.00	6	20.0	20.0	26.7
3.00	6	20.0	20.0	46.7
4.00	10	33.3	33.3	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**2. Komunikasi (X2)**

**Komunikasi (X2.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.3	3.3	3.3
2.00	1	3.3	3.3	6.7
3.00	5	16.7	16.7	23.3
4.00	12	40.0	40.0	63.3
5.00	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Komunikasi (X2.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.3	3.3	3.3
2.00	5	16.7	16.7	20.0
3.00	11	36.7	36.7	56.7
4.00	11	36.7	36.7	93.3

5.00	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Komunikasi (X2.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6.7	6.7	6.7
2.00	5	16.7	16.7	23.3
3.00	8	26.7	26.7	50.0
4.00	8	26.7	26.7	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Komunikasi (X2.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6.7	6.7	6.7
2.00	7	23.3	23.3	30.0
3.00	6	20.0	20.0	50.0
4.00	9	30.0	30.0	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Komunikasi (X2.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	10.0	10.0	10.0
2.00	4	13.3	13.3	23.3
3.00	8	26.7	26.7	50.0
4.00	12	40.0	40.0	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Komunikasi (X2.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	18	60.0	60.0	60.0
2.00	6	20.0	20.0	80.0
3.00	2	6.7	6.7	86.7
4.00	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Komunikasi (X2.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	26.7	26.7	26.7
	3.00	8	26.7	26.7	53.3
	4.00	9	30.0	30.0	83.3
	5.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

#### Komunikasi (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	13.3	13.3	13.3
	2.00	5	16.7	16.7	30.0
	3.00	6	20.0	20.0	50.0
	4.00	9	30.0	30.0	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### 3. Budaya Organisasi (X3)

#### Budaya organisasi (X3.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	10.0	10.0	10.0
	2.00	5	16.7	16.7	26.7
	3.00	7	23.3	23.3	50.0
	4.00	9	30.0	30.0	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

#### Budaya organisasi (X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.3	3.3	3.3
	2.00	1	3.3	3.3	6.7
	3.00	5	16.7	16.7	23.3
	4.00	12	40.0	40.0	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Budaya organisasi (X3.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.3	3.3	3.3
2.00	4	13.3	13.3	16.7
3.00	9	30.0	30.0	46.7
4.00	10	33.3	33.3	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Budaya organisasi (X3.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	20.0	20.0	20.0
3.00	7	23.3	23.3	43.3
4.00	10	33.3	33.3	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Budaya organisasi (X3.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6.7	6.7	6.7
2.00	5	16.7	16.7	23.3
3.00	8	26.7	26.7	50.0
4.00	12	40.0	40.0	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Budaya organisasi (X3.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.3	3.3	3.3
2.00	5	16.7	16.7	20.0
3.00	12	40.0	40.0	60.0
4.00	9	30.0	30.0	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



**Budaya organisasi (X3.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.3	3.3	3.3
2.00	7	23.3	23.3	26.7
3.00	5	16.7	16.7	43.3
4.00	11	36.7	36.7	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Komunikasi (X3.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	13.3	13.3	13.3
2.00	7	23.3	23.3	36.7
3.00	6	20.0	20.0	56.7
4.00	9	30.0	30.0	86.7
5.00	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**4. Kinerja Karyawan (X4)****Kinerja karyawan (Y.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	10.0	10.0	10.0
2.00	9	30.0	30.0	40.0
3.00	4	13.3	13.3	53.3
4.00	7	23.3	23.3	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja karyawan (Y.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	13.3	13.3	13.3
2.00	6	20.0	20.0	33.3
3.00	4	13.3	13.3	46.7
4.00	10	33.3	33.3	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja karyawan (Y.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	13.3	13.3	13.3
3.00	5	16.7	16.7	30.0
4.00	14	46.7	46.7	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja karyawan (Y.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	10.0	10.0	10.0
2.00	9	30.0	30.0	40.0
3.00	4	13.3	13.3	53.3
4.00	7	23.3	23.3	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja karyawan (Y.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	10.0	10.0	10.0
2.00	5	16.7	16.7	26.7
3.00	5	16.7	16.7	43.3
4.00	8	26.7	26.7	70.0
5.00	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja karyawan (Y.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.3	3.3	3.3

2.00	5	16.7	16.7	20.0
3.00	5	16.7	16.7	36.7
4.00	13	43.3	43.3	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja karyawan (Y.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6.7	6.7	6.7
2.00	6	20.0	20.0	26.7
3.00	6	20.0	20.0	46.7
4.00	11	36.7	36.7	83.3
5.00	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kinerja karyawan (Y.8)**

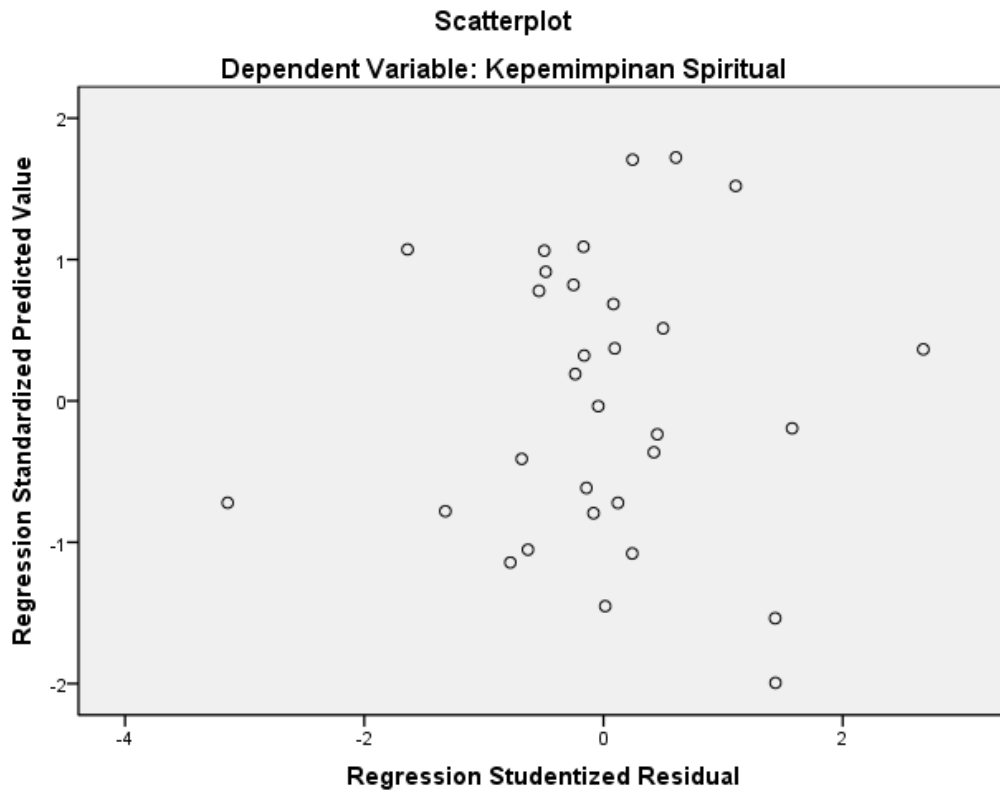
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	10.0	10.0	10.0
2.00	6	20.0	20.0	30.0
3.00	7	23.3	23.3	53.3
4.00	8	26.7	26.7	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 5

Foto Saat Penelitian



## Uji Heterokedastisitas



## Rank Sparman

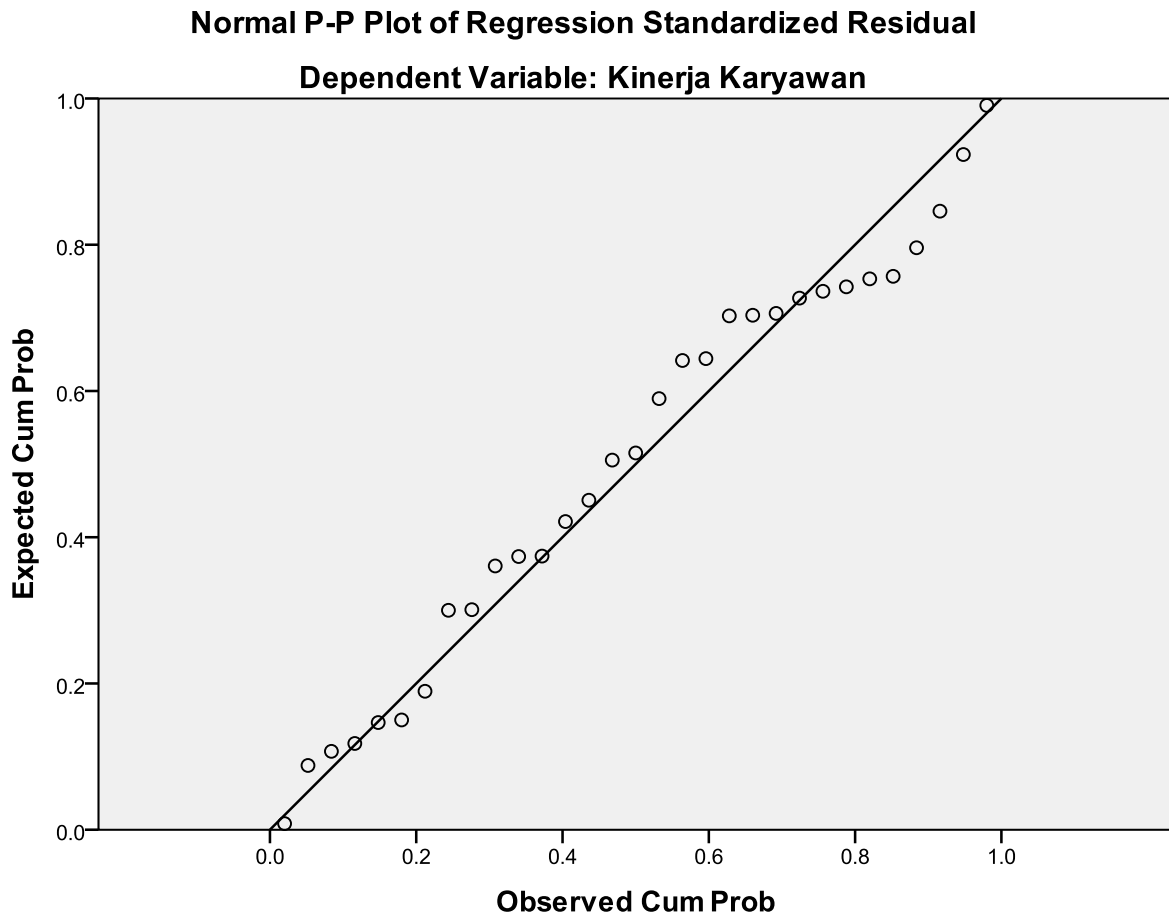
### Correlations

		Kepemimpinan Spiritual	Komunikasi	Kinerja karyawan	Unstandardized Predicted Value
Kepemimpinan Spiritual	Pearson Correlation	1	.715**	.826**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.050
	N	30	30	30	30
Komunikasi	Pearson Correlation	.715**	1	.893**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.053
	N	30	30	30	30
Budaya organisasi	Pearson Correlation	.826**	.893**	1	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.050
	N	30	30	30	30
Unstandardized Predicted Value	Pearson Correlation	.902**	.920**	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

N	30	30	30	30
---	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Normalitas



### One Sample Kolmogorov smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27.3548387
	Std. Deviation	6.17920620
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.493

Asymp. Sig. (2-tailed)	.968
------------------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

