

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor)

Alfin Aulia<sup>1\*</sup>, Mohammad Zaenal Abidin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Affiliation 1; University Of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, alfin.aulia.unida@gmail.com (Correspondence)\*

<sup>2</sup> Affiliation 2; University Of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, zaenal@unida.gontor.ac.id

**Citation:** Aulia, A., (2021) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor). *Islamic Business and Management Journal*, 4(2) p 53-65\*

Academic Editor: Ali Muhtar Muhammad

Received: 23 April 2021

Accepted: 17 November 2021

Published: 17 November 2021

**Publisher's Note:** IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Budaya organisasi merupakan suatu persepsi yang dibuat bersama oleh anggota organisasi dan wajib dipatuhi oleh anggota organisasi atau dinamakan suatu sistem yang dibuat untuk kebersamaan. Hal ini dijadikan suatu culture atau budaya yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam kesetiap harinya. Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor merupakan salah satu bidang usaha yang dimiliki oleh Universitas Darussalam Gontor memiliki karyawan berlatar belakang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 49 responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor yang mencakup manajer, staff dan karyawan operasional. Tehnik yang digunakan adalah tehnik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui responden dengan survey berupa kuisioner dan diukur menggunakan skala Likert. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah (1) Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor hendaknya selalu mempertahankan dan meningkatkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Mengevaluasi faktor yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Keywords:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dan dapat menjadi kelemahan. Budaya organisasi menjadi kekuatan bagi organisasi apabila budaya bisa mempermudah dan memperlancar proses komunikasi, memperlancar jalannya pengawasan dan menumbuhkan semangat kerja serta memperbesar komitmen anggota organisasi kepada organisasi untuk memajukan dan meningkatkan efisiensi organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi sumber dari kelemahan apabila keyakinan dan system yang dianut tidak seirama dengan strategi organisasi (Kurniawan, 2020).

Pada era globalisasi Indonesia tengah dilanda krisis kepemimpinan, ditandai dengan berbagai masalah politik, korupsi, kinerja birokrasi, yang secara umumnya membuat citra kepemimpinan menjadi terlihat lemah dimata masyarakat luas (Kurniawan, 2020). Reformasi birokrasi yang pernah dicanangkan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara pada tahun 2004 sudah tidak berlaku lagi, tenggelam oleh berbagai persoalan kepemimpinan saat ini (Nilam, 2010).

Berdasarkan studi kasus yang dilakukan di Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor, dikethui bahwa staff Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor memiliki latar

belakang yang bermacam macam. Hal ini membuat pemahaman karyawan tentang budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual memiliki pandangan dari sudut pandang mereka (Anggara, 2021).

Menurut Schein (1995) budaya organisasi adalah suatu pola pikir dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi tersebut belajar mengatasi masalah yang muncul akibat dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang berjalan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru agar memahami, memikirkan, dan merasakan yang berkenaan dengan masalah tersebut (Edgar, 1995).

Berdasarkan pemahaman di atas, peneliti mengambil lima dasar sebagai indikator penelitian ini karena panca jiwa adalah nilai yang diciptakan dan ditemukan oleh individu atau kelompok yang digunakan sebagai bukti untuk organisasi dan karyawan harus mengikuti nilai-nilai yang telah ditanamkan.

Menurut Fry (2003), terdapat 3 teori dalam kepemimpinan spiritual, diantaranya adalah vision, cinta altruistik dan keinginan atas sebuah penghargaan yang dipenuhi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aminah Shidiq yang memiliki 2 variabel diantaranya adalah budaya organisasi (X) dan kepemimpinan Spiritual (Y). Hasil dari penelitian ini adalah Budaya organisasi itu adalah salah satu komponen terpenting dari lingkungan internal lembaga, yang memengaruhi perilaku dan kinerja sumber daya manusia dan merupakan dorongan penting menuju pencapaian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aris Lukman Sholeh memiliki variabel Kompensasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (Z). Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang (Maulana, 2021; Anggara, 2020).

Unit bisnis dari Unit Bisnis Universitas Darussalam Gontor adalah salah satu yang dimiliki oleh Universitas Darussalam Gontor. Di Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor, memiliki latar belakang staf yang berbeda. Panca Jiwa adalah salah satu nilai dari Universitas Darussalam Gontor. Masalah dalam Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor adalah pemahaman staf yang memiliki latar belakang yang beragam tentang budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai yang telah diterapkan di Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor dan Kepemimpinan Spiritual di Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor (Zarkasyi, 2021; Anggara, 2020).

Peneliti tertarik untuk mempelajari pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual lebih dalam Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor. Peneliti mengambil Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor sebagai tujuan penelitian karena Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor adalah salah satu organisasi yang menggunakan budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual dalam penjualan layanan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Budaya Organisasi*

Menurut Schein (1995) budaya organisasi adalah suatu pola pikir dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi tersebut belajar mengatasi masalah yang muncul akibat dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang berjalan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru agar memahami, memikirkan, dan merasakan yang berkenaan dengan masalah tersebut (Edgar, 1995).

Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggotanya untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Pada intinya ada 7 karakteristik utama budaya organisasi adalah sebagai berikut (Robbins, & Judge, 2015):

- a) Inovasi dan pengambilan resiko (innovation and risk taking) yaitu sejumlah karyawan didorong untuk memiliki inovasi dan mengambil resiko.
- b) Perhatian terhadap hal (attention to detail) yaitu sejumlah karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, proses menganalisa dan perhatian terhadap hal yang rinci.
- c) Berorientasikan pada hasil (outcome orientation) yaitu sejumlah manajemen memusatkan perhatian pada hasil, tidak pada proses yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.
- d) Berorientasikan pada manusia (people orientation) yaitu sejumlah manajemen memperhitungkan efek dari hasil keputusan terhadap anggota organisasi.
- e) Berorientasi pada tim (team orientation) yaitu sejumlah kegiatan kerja digolongkan berdasarkan tim, bukan individual.
- f) Agresifitas (aggressiveness) yaitu sejumlah orang yang agresif dan kompetitif bukan santai santai.
- g) Stabilitas (stability) yaitu tingkat dimana aktifitas organisasi mempertahankan status pada pertumbuhan yang berbeda.

Menurut KH. Imam Zarkasyi, Pondok Modern Darussalam Gontor memiliki nilai nilai yang menjadi bagian dan kepribadian yang tidak bisa dipisahkan dengan dirinya dan pesantren. Adapun salah satu nilai dari Pondok Moderen Darussalam Gontor adalah Panca Jiwa. Makna Pancajiwa yang dipaparkan oleh KH Imam Zarkasyi sebagai jiwa yang melekat pada Pondok Modern Darussalam Gontor adalah sebagai berikut (Mardiyah, 2015):

a. Jiwa Keikhlasan

Jiwa keikhlasan adalah pangkal dari segala jiwa pondok dan menjadi kunci dari diterimanya amal disisi Allah Swt. Segala sesuatu yang dilakukan dengan niat hanya untuk ibadah, lillah, ikhlas hanya untuk Allah semata.

b. Jiwa Kesederhanaan

Jiwa kesederhanaan ini artinya wajar, berkehidupan yang wajar, dan sesuai dengan kebutuhan, sederhana bukan berarti pasif, juga tidak berarti miskin atau melarat. Justru dalam jiwa kesederhanaan terdapat nilai nilai kekuatan, kesanggupan, ketabahan, dan penguasaan diri dalam menghadapi perjuangan hidup.

c. Jiwa Berdikari

Berdikari atau sanggup menolong diri sendiri merupakan senjata ampuh yang dibekalkan kepada para santrinya. Berdikari tidak saja santri sanggup belajar dan berlatih mengurus segala kepentingan sendiri, tetapi pondok pesantrennya sebagai lembaga pendidikan juga harus sanggup berdikari sehingga tidak pernah menyandarkan kehidupan kepada bantuan atau belas kasih dari pihak lainnya.

d. Jiwa Ukhuwah Islamiyyah

Jiwa persaudaraan ini menjadi sarana untuk berinteraksi antara santri, kiai dan guru, dalam sistem kehidupan pesantren. Dari sistem persaudaraan tumbuh kerelaan untuk saling berbagi dalam suka dan duka, hingga kesenangan dan kesedihan dirasakan bersama.

e. Jiwa Kebebasan

Bebas dalam berfikir dan berbuat, bebas dalam menentukan masa depan, bebas dalam memilih jalan hidup, dan bebas dari pengaruh negatif dari masyarakat luar. Maka arti kebebasan adalah bebas tetapi masih dalam garis garis yang positif, dengan penuh tanggung jawab dalam kehidupan dipondok maupun dikehidupan masyarakat.

## 2.2. Kepemimpinan Spiritual

Menurut pandangan Duchon dan Plowman (2003) spiritual di tempat kerja merupakan iklim psikologi tertentu dimana karyawan memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang memiliki kehidupan batin yang tercipta oleh pekerjaan yang bermakna terjadi dalam konteks komunitas (Maulana, 2021). Unit usaha yang ditandai dengan tingkat spiritual tempat kerja yang tinggi adalah unit para karyawan selaras dengan iklim. Ketika ini terjadi, unit usaha kerja akan mengalami hasil kinerja yang sangat besar (Dennis & Ashmos, 2005).

Menurut Fry (2003), terdapat 3 teori dalam kepemimpinan spiritual, diantaranya adalah:

a. Vision

Yang terpenting dalam organisasi adalah visi yang kuat dan jelas bagaimana organisasi di masa yang akan datang.

b. Altruistic Love

Perasaan yang utuh, humoris dan kesejahteraan, kepedulian yang dihasilkan melalui perawatan, perhatian, dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain. Yang medasari dari definisi ini adalah nilai nilai kesabaran, kebaikan, kerendahan hati, pengendalian diri, dapat dipercaya, setia dan jujur.

c. Hope/ Faith

Merupakan keinginan atas sebuah penghargaan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan dan tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimanapun cara untuk mencapainya mereka akan menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi tujuan dan misi organisasi yang akan ditempuh.

## 2.3. Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja menurut Michael Armstrong (2006) dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan kinerja kelompok. Ini adalah cara mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, kelompok dan individu memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati dari tujuan yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi (Armstrong, 2006).

Menurut Dharma (2003) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pada organisasi harus mempertimbangkan (Agus, 2003):

a. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.

b. Kuantitas, yaitu yang harus diselesaikan atau dicapai.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidak dengan waktu yang telah direncanakan.

### 3. METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor). Penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor dari segala lini pekerjaan tanpa melihat kedudukan dan jabatan dari karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor

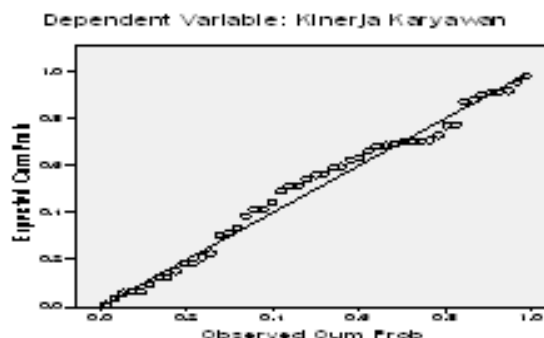
Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor yang berjumlah 49 karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor yang berjumlah 49 karyawan tanpa melihat kedudukan dan jabatan yang diemban oleh karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji koefisien determenasi, dan juga Uji f dan Uji t.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena gambar diatas menunjukkan bahwa data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dan grafik histogramnya menunjukkan pada pola distribusi normal.

- b) Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.736	9.216		1.707	.094		
	Budaya Organisasi	.130	.270	.077	.483	.632	.522	1.915
	Kepemimpinan Spiritua	.766	.219	.562	3.503	.001	.522	1.915

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output Coefficients diketahui nilai tolerance untuk variable Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Spiritual adalah 0,522 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variable Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Spiritual (X2) adalah  $1,915 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa antar variable independen tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Autokorelasi

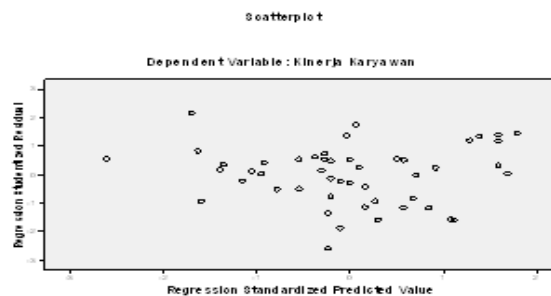
**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.72922
Cases < Test Value	24
Cases >= Test Value	25
Total Cases	49
Number of Runs	24
Z	-.286
Asymp. Sig. (2-tailed)	.775

a. Median

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai hasil uji Run Test menandakan tidak terdapat autokorelasi. Dengan jumlah sampel N=49 dan jumlah variable independen 2, dengan melalui nilai asymp.Sig.(2-tailed) lebih dari 0,05 yang berarti tidak terdapat gejala autokorelasi pada penelitian ini.

d) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik- titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit).

e) Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,618	0,2816	Valid
	X1.2	0,480	0,2816	Valid
	X1.3	0,689	0,2816	Valid
	X1.4	0,722	0,2816	Valid
	X1.5	0,484	0,2816	Valid
	X1.6	0,660	0,2816	Valid
	X1.7	0,599	0,2816	Valid
	X1.8	0,728	0,2816	Valid
	X1.9	0,767	0,2816	Valid
	X1.10	0,517	0,2816	Valid
Kepemimpinan Spiritual (X2)	X2.1	0,735	0,2816	Valid
	X2.2	0,655	0,2816	Valid
	X2.3	0,514	0,2816	Valid
	X2.4	0,408	0,2816	Valid
	X2.5	0,647	0,2816	Valid
	X2.6	0,471	0,2816	Valid
	X2.7	0,701	0,2816	Valid
	X2.8	0,724	0,2816	Valid
	X2.9	0,628	0,2816	Valid
	X2.10	0,473	0,2816	Valid
	X2.11	0,732	0,2816	Valid
	X2.12	0,617	0,2816	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,585	0,2816	Valid
	Y.2	0,660	0,2816	Valid
	Y.3	0,581	0,2816	Valid
	Y.4	0,754	0,2816	Valid
	Y.5	0,707	0,2816	Valid
	Y.6	0,650	0,2816	Valid
	Y.7	0,572	0,2816	Valid
	Y.8	0,624	0,2816	Valid
	Y.9	0,624	0,2816	Valid
	Y.10	0,377	0,2816	Valid
	Y.11	0,654	0,2816	Valid
	Y.12	0,647	0,2816	Valid
	Y.13	0,693	0,2816	Valid
	Y.14	0,488	0,2816	Valid
	Y.15	0,513	0,2816	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa tidak ada item pernyataan yang dinyatakan gugur karena r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel (0,2816). R tabel dapat dilihat di tabel product moment dengan rumus n-2

dengan derajat kesalahan sebesar 5%. Sehingga memiliki r hitung lebih besar dari pada r tabel.

f) Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha-Cronbach	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,784	0,2816	Reliabel
Kepemimpinan Spiritual (X2)	0,750	0,2816	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,751	0,2816	Reliabel

Diketahui bahwa 3 variabel memiliki nilai Alpha-Cronbach disetiap variable >0,60, maka dinyatakan ketiga variable reliabel. Diketahui nilai Alpha-Cronbach dari budaya organisasi (0,784) kepemimpinan spiritual (0,750) dan kinerja karyawan (0,751) lebih besar dari 0,2816 (r tabel) maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

g) Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.736	9.216		1.707	.094
Budaya Organisasi	.130	.270	.077	.483	.632
Kepemimpinan Spiritual	.766	.219	.562	3.503	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a = 15,736 artinya bahwa apabila variabel bebas (X1, X2) tidak ada atau dalam keadaan konstanta, maka kinerja karyawan akan akan mencapai sebesar 15,736. Dengan asumsi bahwa factor selain model yang dibahas ini dalam keadaan konstan atau = 0

b1 = 0,130 artinya variabel budaya organisasi memiliki koefisien sebesar 0,130 menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam arti jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,130 satuan, dimana faktor lainnya diluar model yang dibahas ini dalam keadaan konstan atau =0. Hal ini menunjukkan apabila Unit Usaha Universitas Darusslaam Gontor meningkatkan sistem budaya organisasi maka variabel ini akan lebih berpengaruh kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor.

b2 = 0,766 artinya variabel kepemimpinan spiritual memiliki koefisien sebesar 0,766 menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam artian jika kepemimpinan spiritual ditingkatkan sebedar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan akan meningkat sebesar 0,766 satuan, dimana faktor lainnya diluar model yang dibahas ini dalam keadaan konstan atau 0. Hal ini menunjukkan apabila Unit Usaha Universitas darusslaam Gontor



meningkatkan kepemimpinan spiritual maka variabel ini akan lebih berpengaruh kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor.

h) Koefisien Determenasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.355	4.907
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spiritual , Budaya Organisasi				

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa R2 pada Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor adalah 0,382. Hal ini menunjukkan bahwa 38,2% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual. Sedangkan 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.292	2	342.146	14.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1107.830	46	24.083		
	Total	1792.122	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spiritual , Budaya Organisasi						

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung adalah 14,207 sedangkan F tabel dapat diketahui dari perhitungan sebesar 3,20 maka terlihat bahwa F hitung 14,207 > F tabel 3,20 dengan derajat kesalahan sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama variabel budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.736	9.216		1.707	.094
	Budaya Organisasi	.130	.270	.077	.483	.632
	Kepemimpinan Spiritual	.766	.219	.562	3.503	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Nilai signifikan (sig.) variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,632. Sementara nilai signifikan dari variabel kepemimpinan spiritual sebesar 0,001. Karena nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,632 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Sementara nilai signifikan dari variabel kepemimpinan spiritual adalah sebesar 0,001 < probabilitas 0,05, maka disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima . Menurut penjabaran diatas maka kita dapat

simpulkan bahwa budaya organisasi kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Pembahasan

##### a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan uji statistik untuk variabel budaya organisasi adalah  $\text{Sig}.0,632 > \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### b. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap variabel kepemimpinan spiritual menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikan uji statistik untuk variabel kepemimpinan spiritual adalah  $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang penilaian responden terhadap pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor dapat ditarik kesimpulan bahwa;

1. Secara parsial budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor
2. Secara parsial kepemimpinan spiritual mempunyai signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor

Berdasarkan uji F (secara simultan) variabel budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor. Variabel kepemimpinan spiritual adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor.

## 6. SARAN

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Organisasi

Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor hendaknya selalu mengingatkan tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual di Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor. Terutama pada faktor budaya organisasi yang mempunyai nilai positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor. Harapannya adalah Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor lebih meningkatkan dan memperbaiki variabel budaya organisasi dengan strategi berbagai keunggulan dari Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor untuk membentuk budaya organisasi.

## 2. Peneliti selanjutnya

Variabel dan indikator dalam penelitian ini bersifat luas dan tidak mengikat sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lebih beragam, agar mendapatkan hasil penelitian yang beragam dan mampu mengembangkan model dalam penelitian.

## 3. Keterbatasan penelitian

Studi ini menggunakan metode survey yang bertujuan untuk mengambil sampel tentang kinerja karyawan Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor, sehingga aplikasi terbatas pada objek yang diamati. Oleh karena itu perlu pengujian secara lanjut pada konteks yang lebih luas agar dapat meningkatkan daya Tarik dan kemampuan model.



- Kurniawan, D. A., Ari A, F. S., Rusli, L., Astuti, R. Y., & Kusumanisita, A. I. (2020). Pelatihan Analisis SWOT Dan BMC Pada Asosiasi UMKM Ponorogo. *CENDEKIA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1). <https://doi.org/10.32503/cendekia.v2i1.1001>
- Kurniawan, D. A., Maemunah, H., & Muhammad, M. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Tunagrahita Melalui Kewirausahaan Sederhana di Kampung Idiot Desa Karangpatihan Balong Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. SNPKM. Retrieved from <http://journal.unilak.ac.id/index.php/SNPKM/article/view/5257>
- Louis W. Fry, "Toward a theory of spiritual leadership", *Leadership Quarterly*, vol. 14, no. 6 (2003)
- Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang: Aditya Media Publisher, 2015).
- Masrizal, Miftahurrahman, Herianingrum, & Firmansah. (2020). The Effect Of Country Risk And Macroeconomic On Jakarta Islamic Index Repository - UNAIR REPOSITORY. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1). Retrieved from <https://repository.unair.ac.id/118999/>
- Maulana, H., & Zuhri, M. (2020). Analisis Implementasi Good Amil Governance berdasarkan Zakat Core Principle di Lembaga Amil Zakat. Studi pada LAZ Nurul Hayat, Surakarta, *Tijarah Journal*, 6(2). from <http://dx.doi.org/10.21111/tijarah.v6i2.5500>
- Maulana, H., Setiyono, A., Rusli, L., & Astuti, R. (2021). Sikap Pelaku Pariwisata terhadap Potensi Wisata Syariah di Obyek Wisata Telaga Ngebel Ponorogo. *UNIDA Gontor Repository*, 18(1). <http://repo.unida.gontor.ac.id/1298/>
- Maulana, M., Lahuri, S., Harahap, S.A.R, & Al-Falah. (2021). Maqāṣid Al-Sharī' Ah views on Islamic banking according to Imam Ghazali and Ibn Ashur. 1(1).
- Michael Armstrong, *Performance Management*, 3rd edition (United Kingdom: Kogan Page, 2006).
- Robbins, P. Stephen and Timoty A. Judge. 16th edition. 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Selemba Empat.
- Schein Edgar H., "The role of the founder in Creating Organisational Culture", *Family Business Review*, vol. 8, no. 3 (1995),
- Setiadji, *Penerapan Budaya Organisasi di Era Globalisasi (Suatu Pengamatan dan Pemikiran)*.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007).
- Widyarini Nilam, "Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia", *Jurnal Paradigma*, vol. Vol 7 No 2 (2010).
- Zarkasyi, M., Kurniawan, D., & Darma, D. (2021). The prospect of "Halal tourism" destination: an strategy for Ponorogo Regency, East Java (Indonesia). *ASEAN Journal on Hospitality and Tourism*, 19(2). Retrieved from [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&sortby=pubdate&citation\\_for\\_view=0UP1gloAAAAJ:j3f4tGmQtD8C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=0UP1gloAAAAJ:j3f4tGmQtD8C)
- Zarkasyi, M., Kurniawan, D., & Darma, D. (2021). Urgency of "halal tourism": Religiosity, awareness, and interest from stakeholders. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 12(4). Retrieved from [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&sortby=pubdate&citation\\_for\\_view=0UP1gloAAAAJ:hFOr9nPyWt4C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=0UP1gloAAAAJ:hFOr9nPyWt4C)
- Zarkasyi, M.R (2021). *Entrepreneurship-Intrapreneurship: Untuk Kemandirian Dan Kelestarian Bisnis*. Google Books. UNIDA Gontor Press. Retrieved from [https://books.google.com/books/about/Entrepreneurship\\_Intrapreneurship.html?id=cJE7EAAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/Entrepreneurship_Intrapreneurship.html?id=cJE7EAAAQBAJ)