

**ANALISIS KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Kasus Pada RSI Siti Khadijah Palembang)**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**GUSTRA PRAKARSA  
NIM: 13510189**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

**ANALISIS KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Kasus Pada RSI Siti Khadijah Palembang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

**GUSTRA PRAKARSA**  
NIM: 13510189

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

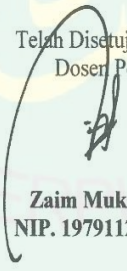
**ANALISIS KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Kasus Pada RSI Siti Khadijah Palembang)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**GUSTRA PRAKARSA**  
NIM: 13510189

Telah Disetujui, 09 Juni 2017  
Dosen Pembimbing,

  
**Zaim Mukaffi, SE., M.Si**  
NIP. 19791124 200901 1 007



Mengetahui:  
Ketua Jurusan,

**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Kasus Pada RSI Siti Khadijah Palembang)

## SKRIPSI

Oleh:




GUSTRA PRAKARSA

NIM: 13510189

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 10 Juli 2017

## Susunan Dewan Penguji

## Tanda Tangan

- |  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| 1. Ketua Penguji<br><u>Drs.Ec. Muhammad Mansur, M.Si</u><br>NIP. 1900200029              | : | ( |   | ) |
| 2. Sekretaris/Pembimbing<br><u>Zaim Mukaffi, SE., M.Si</u><br>NIP. 19791124 200901 1 007 | : | ( |   | ) |
| 3. Penguji Utama<br><u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u><br>NIP. 19750906 200604 1 001         | : | ( |  | ) |

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,



**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gustra Prakarsa  
NIM : 13510189  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. RSI. SITI KHADIJAH PALEMBANG**

adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 Juli 2017

Hormat saya,



Gustra Prakarsa  
NIM : 13510189

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan khusus untuk yang tercinta bapak Agus Armanjaya dan Ibu Sri Tetrarini sebagai orang tua saya yang sudah berusaha untuk selalu membantu saya dalam segala sesuatu yang saya ingin lakukan. Dan teruntuk semua dosen UIN Maulana Malik Ibrahim yang sudah membimbing dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi saya, semoga bapak dan ibu dosen mendapatkan pahala dari ilmu yang saya amalkan. Dan untuk teman-teman saya yang sudah banyak membantu saya selama perkuliahan. Semua yang saya lakukan ini semata-mata hanya untuk membahagiakan kalian semua khususnya kedua orang tua saya. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

--(Gustra Prakarsa)--

## **MOTTO**

“Orang Berilmu Lebih Utama Daripada Orang Yang Selalu Berpuasa, Shalat Dan Berjihad. Karena Apabila Mati Orang Berilmu, Maka Terdapatlah Kekosongan Dalam Islam Yang Tidak Dapat Ditutup Selain Oleh Penggantinya Yaitu Orang Berilmu Juga.”

**-( Umar Bin Khattab )-**

“Bekerja Dengan Iman Dan Taqwa Mencapai Ridho Allah Subhannahu Wata’ala”

**-( Gustra Prakarsa )-**



## KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Kehadirat Allah Subhannallahu Wata'ala, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Pada RSI Siti Khadijah Palembang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad ﷺ yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Salim Al-Idrus, MM., M. Ag, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi
5. Dr. Vivin Maharani yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberi arahan saya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
6. Nina Dwi Setyaningsi selaku dosen pembimbing PKL
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Kedua orang tuaku ayahanda Agus Armanjaya dan Ibunda Sri Tetrarini, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.



9. Seluruh perawat RSI Siti Khadijah
10. Teman Seperjuangan Dari Palembang Muslim, Annisa, dan Try zuliayanti
11. Terima kasih untuk Dea Tiara Utami yang sudah meluangkan waktu memberikan semangat dan motivasinya untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Ekonomi 2013 yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
13. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih kurang dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal ‘alamiin....

Malang, 20 Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL DALAM</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Batasan Masalah .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Landasan Teoritik .....	17
2.2.1 Kinerja .....	17
2.2.1.1 Definisi Kinerja .....	17
2.2.1.2 Pengukur Kinerja.....	18
2.2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	21
2.2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.2.1.6 Indikator Kinerja .....	27
2.2.1.7 Kinerja Dalam Islam.....	28
2.2.2 Kepemimpinan Spiritual .....	30
2.2.2.1 Definisi Kepemimpinan Spiritual.....	30
2.2.2.2 Tujuan Kepemimpinan Spiritual .....	32
2.2.2.3 Indikator Kepemimpinan Spiritual.....	33
2.2.2.4 Kepemimpinan Dalam Islam .....	37
2.2.3 Kepuasan Kerja .....	39

2.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja Teori Kepuasan Kerja ....	39
2.2.3.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	41
2.2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	44
2.2.3.5 Kepuasan Kerja Menurut Islam .....	44
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	47
2.3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual Dengan Kepuasan Perawat .....	47
2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja .....	47
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja .....	48
2.4 Metode Hipotesis .....	49
2.5 Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	51
3.2 Lokasi Penelitian .....	51
3.3 Populasi dan Sampel .....	52
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	54
3.5 Data dan Jenis Data .....	54
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	54
3.6.1 Instrumen Pengumpulan Data .....	55
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	55
3.8 Skala Pengukuran Data .....	57
3.9 Analisis Data .....	58
3.9.1 Uji Kualitas Data .....	58
3.9.2 Uji Validitas .....	59
3.9.3 Uji Reabilitas .....	59
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	60
3.10.1 Uji Normalitas .....	60
3.10.2 Uji Linieritas .....	61
3.11 Uji Hipotesis Dengan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	64
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	64
4.1.2 Pengurus RSI Siti Khadijah .....	65
4.1.3 Visi, Misi, Motto Dan Semboyan RSI Siti Khadijah .....	65
4.2 Hasil Analisis .....	66
4.2.1 Uji Instrumen Data .....	66
4.2.2 Uji Validitas .....	66

4.2.3 Uji Reabilitas .....	68
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1 Uji Normalitas.....	68
4.3.2 Uji Linieritas .....	69
4.4 Analisis Deskriptif .....	69
4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	69
4.4.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.4.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
4.4.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	71
4.4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	72
4.4.2.1 Variabel Kepemimpinan Spiritual ( X ).....	72
4.4.2.2 Variabel Kinerja Perawat ( Y ) .....	75
4.4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja ( Z ) .....	77
4.5 Uji Hipotesis .....	80
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan .....	80
4.5.1.1 Analisis Jalur .....	80
4.5.1.2 Koefisien Determinasi .....	81
4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat .....	81
4.5.2.1 Analisis Jalur .....	81
4.5.2.2 Koefisien Determinasi .....	82
4.5.3 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung .....	83
4.6 Pembahasan .....	83
4.6.1 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat.....	83
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Secara Tidak Langsung Melalui Variabel Kepuasan Kerja .....	85
4.6.3 Variabel Kepuasan Kerja Memediasi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat.....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 2.2 Perbandingan Tujuan Utama Dari Penilaian Kinerja.....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.3 Uji Validitas .....	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	68
Tabel 4.5 Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.6 Uji Linieritas .....	69
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	70
Tabel 4.8 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.9 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	71
Tabel 4.10 Kreteria Intepretasi Skor .....	72
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Spiritual.	73
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Perawat .....	75
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Kpemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja .....	80
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Kpemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	49
Gambar 3.1 Model Hipotesis ( <i>Parth Analysis</i> ) .....	62
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	83



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Data Kuesioner
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reabilitas
Lampiran 5	Uji Normalitas
Lampiran 6	Uji Linieritas
Lampiran 7	Uji Path Analisis
Lampiran 8	Deskripsi Variabel



## ABSTRAK

Gustra Prakarsa. 2017. SKRIPSI. Judul: “**Analisis Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Pada RSI Siti Khadijah Palembang**”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M. Si

Kata Kunci : Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Perawat, Kepuasan kerja.

---

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan penjung tinggi nilai-nilai spiritual. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Kepuasan mendefinisikan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian dilakukan untuk membuktikan teori-teori yang menjelaskan model kepemimpinan spiritual terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner yang disebar sebanyak 50 responden di rawat inap RSI Siti Khadijah Palembang, data yang diperoleh berupa jawaban dari perawat terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan hasil olah data dengan menggunakan spss Sig 0.129 yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel langsung, dan juga tidak ada pengaruh tidak langsung yang melalui kepuasan kerja. Dari hasil model analisis jalur dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening ( $p = 0,129 > 0,05$ ) dan ( $p = 0,187 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja tidak terpenuhi karena tidak signifikan.



## ABSTRACT

Gustra Prakarsa. 2017. Thesis. Title: " **An Analysis Of Spiritual Leadership Towards Nurse Performance Through Satisfaction Of Work In Siti Khadijah Hospital Palembang.**"

*Advisor* : Zaim Mukaffi. S.E., M,Si

*Keywords* : *spiritual leadership, nurse performance, satisfaction of work*

---

Spiritual leadership is a leadership that greatly maintains ethical values and high ends of spiritual values. Performance is a complete state view of the company over a period of time. Satisfaction defines the level of a worker's positive affection for his work. The purpose of the study is to prove theories that explain the spiritual leadership model to performance mediated by job satisfaction in accordance with the wishes of the company.

This study used a quantitative approach that is research that emphasized the testing of the theories through the measurement of the research variables with numbers and requires data analysis with statistical procedures. Measuring tool of this research in the form of questionnaires distributed as much as 50 respondents in inpatient Hospital Islamic Siti Khadijah Palembang, the information obtained in the form of answers from nurses to the questions posed. Based on the research objectives that have been determined, then this type of research is explanatory. In this research used path analysis model (path analysis).

The result of this research showed that spiritual leadership was not exist significant effect on nurse performance with the result of the data if it used spss Sig 0,129 which means there is no significant influence between direct variable, and also there is no indirect influence through job satisfaction. From the result of path analysis model from this research showed that job satisfaction as intervening variable ( $p = 0,129 > 0,05$ ) and ( $p = 0,187 > 0,05$ ) so it can be concluded that spiritual leadership of nurse performance through job satisfaction is not fulfilled because not significant.

## ملخص البحث

غوسترا فراكرسا، 2017، البحث الجامعي. الموضوع: "تحليل رياسة الدينية على أداء الممرضة عن طريق اقتناع العمل في المستشفى الإسلامي خديجة فلمبان".

المشرف: زائم مكافي الماجستير  
الكلمات المفتاحية: الرياسة الدينية، أداء الممرضة، اقتناع العمل

الرياسة الدينية هي الرياسة التي تحافظ القيم الأخلاقية وأيدت القيم الدينية. الأداء هو عرض الحال كاملا على الشركة في خلال الفترة المعينة. الاقتناع يعرف مستوى عاطفة إيجابية العامل في عمله. يهدف هذا البحث ليثبت نظريات تبين طريقة الرياسة الدينية على أداء يتوسط عند اقتناع العمل الذي يناسب إرادة الشركة.

هذا البحث يستخدم المنهج الكمي يعني البحث الذي أكد على فحص النظريات علي طريقة قياس متغيرات البحث بالأرقام ويحتاج تحليل البيانات بإجراء الإحصائي. و أداة قياس هذا البحث استطلاع الذي ينشر الي خمسين من المستطلعين المعالجين في المستشفى ستي خديجة فلمبان، والبيانات التي تحصل هي أجوبة الممرضة على السؤال المقدم. ونظرا من أهداف البحث المقررة فنوع هذا البحث التفسير(explanatory). في هذا البحث يستخدم طريقة تحليل الممر(path analysis).

ونتيجة هذا البحث يدل أن الرياسة الدينية لايؤثر أثرا هاما على أداء الممرضة بحاصل البيانات الرياضية باستخدام Sig 0.129 بمعنى ليس هناك أثر هام بين المتغير المباشر، و ليس هناك أثر هام بين المتغير غير المباشر على طريقة اقتناع العمل. ونتيجة طريقة تحليل الممر من هذا البحث يدل أن اقتناع العمل متغير التّدخلي ( $p=0,129 > 0,05$ ) و ( $p=0,18 > 0,05$ ) حتى يستطيع ان يلخص أنّ الرياسة الدينية على أداء الممرضة من طريقة اقتناع العمل لا تحصل مقاصده لأنه ليس بهام.

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrik maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Terlebih lagi di era globalisasi ini yang menuntut seseorang untuk senantiasa mengikuti perkembangan zaman, dari aspek pemikiran dan pengetahuan yang harus berguna untuk menciptakan gagasan-gagasan baru dan menarik untuk dipakai untuk suatu perusahaan/organisasi ataupun dipakai untuk diri sendiri. Persaingan yang sangat kuat yang disebabkan oleh teknologi yang semakin canggih dan lingkungan yang begitu cepat mengalami perubahan, membuat suatu perusahaan harus memiliki daya saing yang cukup bagus untuk tetap menjadi perusahaan yang baik dan berkompeten. Dalam Sumber Daya Manusia (SDM) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu, kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kinerja.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan kepuasan kinerja karyawannya. Selama ini, teori

kepemimpinan yang sangat sering dipakai oleh perusahaan-perusahaan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang lebih menekankan pada aspek karakter maupun perilaku karyawan. Hasil riset tentang teori perilaku kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa tidak satupun teori kepemimpinan yang menjamin kemungkinan sukses sebagai pemimpin. Hal ini disebabkan karena selama ini model-model kepemimpinan yang ada masih memandang bahwa hakekat kepemimpinan merupakan amanah dari manusia dan bukan suatu amanah dari Tuhan dan juga manusia. Anggota dalam suatu organisasi didorong dengan materi dan daya tarik altruistik dengan mengabaikan nilai-nilai keteladanan. Konsekuensinya, kinerja yang dicapai semata-mata bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi dan bukan tanggung jawab manusia kepada Tuhan (Sulistyo, 2009).

Saat ini, telah banyak berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang belum terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Rahmawaty, 2016). Kepemimpinan spiritual juga sangat memperhatikan kinerja dan kepuasan bawahannya, karena dalam konsep ini sebagaimana penulis terangkan diatas, ada tanggung jawab seorang pemimpin yang bukan hanya amanat dari manusia ke manusia akan tetapi ini adalah amanat dari Allah kepada manusia untuk selalu berbuat baik kepada bawahannya.

Berbicara tentang kepemimpinan spiritual, tidak lepas juga tentang kinerja karyawan, Menurut Prawirosentono (2002) dalam Sinambela 2016, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral ataupun etika.

Menurut Helfert, (1996) dalam Zainal (2015:1) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Sedangkan Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu hal yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu dan tanggung jawab yang telah diberikan bukan hanya tanggung jawab dari manusia saja tetapi tanggung jawab ke Allah Subhanallahu Wata'ala.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pemimpin organisasi. Karena kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki

motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen dalam organisasi.

Menurut Sinambela (2016:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seseorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaannya, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja dan pekerjaannya. Berdasarkan definisi diatas bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Rumah Sakit sebagai salah satu institusi kesehatan mempunyai peran penting dalam melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna, dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya peningkatan kesehatan (Depkes RI, 2007). Rumah sakit Islam Siti Khadijah Palembang, dibentuk dengan SK gubernur KDH TK I Sumatera Selatan, tertanggal 14 Desember 1974, Nomor 593/KPTS/VII/1974, dan disahkan melalui Akte Notaris Aminus Palembang, Tanggal 29 Januari 1975 Nomor 62 dan didaftarkan pada Pengeadilan Negeri (PN) Palembang, tanggal 5 Februari 1975, Nomor 32/1975, RS. Islam Siti Khadijah Palembang, mulai beroperasi secara defenitif pada tanggal 28 Februari 1980.

Dalam hal ini, Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang yang berfokus kepada kepentingan pasien dalam memberikan layanan kesehatan yang prima melampaui harapan dan senantiasa memegang motto : Bekerja sebagai ibadah, Ridho dalam pelayanan. Selain itu bisa dilihat dari tujuan yang ingin dicapai oleh RS.Siti Khadijah sendiri adalah : Yakni membina, memelihara dan meningkatkan kesejahteraan umat dibidang kesehatan, merupakan perwujudan iman dan amal shaleh kepada Allah Subhanallahu Wata'ala. Dasar pertimbangan pemilihan tema Kepemimpinan Spiritual peneliti ingin membuktikan teori-teori yang menjelaskan bahwa kepemimpinan spritual dapat menciptakan kinerja yang baik yang sesuai dengan ajaran agama islam dan akan mencapai kepuasan kerja seluruh perawat yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

RSI Siti Khadijah ini sudah lama memakai kepemimpinan Spiritual akan tetapi kualitas pelayanan rawat inap masih kurang baik dari rumah sakit lainnya di kota pelambang. Selain itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja di RSI Siti Khadijaah Palembang. Peneliti mengharapkan semua perawat bisa melayani pasien dengan sepenuh hati dan baik tanpa melihat status mereka.

Menurut penelitian Tanuwijaya (2015), menyimpulkan bahwa *spiritual leadership* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Selain itu *spiritual leadership* dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Hasil dalam riset ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki

pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Vara Yuniar Farida, Wasitowati (2012), Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap *Meaning/Calling*. artinya semakin tinggi Kepemimpinan spiritual maka semakin baik pula *Meaning/Calling* atau profesionalitas setiap karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap *Membership*. artinya semakin tinggi Kepemimpinan spiritual maka semakin baik pula *Membership* atau rasa keanggotaan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan rasa dimengerti dan dihargai oleh pimpinan. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja SDM. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM kepemimpinan spiritual berpengaruh langsung terhadap *Meaning/Calling* dan *Membership*. Artinya semakin tinggi kepemimpinan spiritual (*spirit* yang ditunjukkan pimpinan) maka semakin baik *Meaning/Calling* serta *Membership* karyawan itu sendiri. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan spiritual (*altruistic love, hope/faith, vision*), maka karyawan lebih dapat memaknai pekerjaannya secara profesional serta secara bersamaan tingkat rasa keanggotaan yang dimiliki pegawai juga akan semakin baik. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh dalam peningkatan Kinerja SDM, tetapi tidak secara langsung melainkan dengan adanya mediasi oleh *Meaning/Calling* serta *Membership* yang memiliki pengaruh lebih baik karena akan menimbulkan kesadaran dalam diri karyawan untuk dapat bekerja secara lebih optimal dibandingkan pengaruh langsung kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja SDM yang tanpa ada



kesadaran dalam karyawan itu sendiri, kinerja SDM tidak terjadi peningkatan secara optimal. Sedangkan menurut Rahman dan Makmur (2015), terdapat sedikit perbedaan yakni : Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perilaku spiritual (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi secara langsung berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual karyawan (X2) dan kecerdasan spiritual karyawan (X2) secara langsung berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit. Dan menurut Sulisty (2009) Kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh pada prestasi kerja. Pengaruh kepuasan kerja memberikan positif dan signifikan pengaruh pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, pernyataan mengenai kepemimpinan spiritual masih terjadi beberapa kontroversi, bagaimana hasil dari beberapa penelitian di atas ada yang merujuk bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan dan ada juga yang tidak berpengaruh positif melainkan adanya faktor dari variabel lain. Hal ini sangat menarik untuk diteliti terutama di era globalisasi ini banyak perusahaan yang begitu memperhatikan betapa pentingnya kepemimpinan spiritual, kinerja dan kepuasan kerja sehingga kedepannya bisa memberikan manfaat bagi organisasi yang bersangkutan ataupun organisasi lain agar bisa berkembang menjadi lebih baik lagi.

Hal tersebutlah yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Analisis Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Pada RSI Siti Khadijah Palembang** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana Pengaruh Secara Langsung Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Di RSI Siti Khadijah Palembang ?
- 1.2.2 Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kinerja Di RSI Siti Khadijah Palembang ?
- 1.2.3 Bagaimana Kepuasan Kerja Memediasi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Di RSI Siti Khadijah Palembang ?

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1.1 Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Secara Langsung Kepemimpinan Spiritual Kinerja Perawat Pada RS. Siti Khadijah Palembang.
- 1.3.1.2 Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Secara Tidak Langsung Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Pada RS. Siti Khadijah Palembang.

1.3.1.3 Untuk Menguji Variabel Kepuasan Kerja Yang Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Pada RS. Siti Khadijah Palembang.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Bagi Penulis Adalah Untuk Dapat Membuktikan Sendiri Teori-Teori Yang Mengenai Kepemimpinan Spiritual Kinerja Dan Kepuasan Islami Didalam Dunia Kerja Yang Penulis Dapatkan Pada Saat Perkuliahan

1.3.2.2 Bagi RS. Siti Khadijah Palembang Adalah Untuk Dapat Dipergunakan Sebagai Bahan Masukan Didalam Menetapkan Kebijakan Sistem Kepemimpinan Spiritual.

1.3.2.3 Bagi Pihak Lain Adalah Sebagai Bahan Acuan Atau Referensi Penelitian, Khususnya Mengenai Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Dan Kepuasan kerja.

### 1.4 Batasan Masalah

Sesungguhnya banyak masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatsi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Jadi tulisan ini hanya dibatasi pada masalah analisis kepemimpinan spiritual serta pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja di bagian rawat inap RSI. Siti Khadijah Palembang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja di mediasi oleh kepuasan kerja dal perspektif islam, yaitu sebagai berikut:

Menurut Tanuwijaya (2015) ” *Pengaruh spiritual leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama.*” Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh signifikan dan positif secara parsial dan secara simultan *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil riset dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Selain itu *spiritual leadership* dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Hasil dalam riset ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rahmawaty (2016) “*Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten*

*Pati* ” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model teoritis pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari 130 karyawan di BMT se- Kabupaten Pati. Teknik pengujian model penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan variabel penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Sulistyono (2009) “ *Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* “ Tujuan dari jurnal ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual, komunikasi organisasi pada kepuasan kerja ini, komitmen organisasi dan prestasi kerja di perusahaan Telkom. Total sampel penelitian ini adalah 100 karyawan perusahaan di Telkom. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Telkom Divre IV Jawa Tengah. Artinya bahwa nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh para pimpinan di Telkom Divre IV Jawa Tengah tidak mendorong kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karyawan Telkom

telah memperoleh pelatihan ESQ, sehingga terjadi penguatan nilai spiritual dalam diri karyawan untuk bekerja dengan optimal tanpa harus tergantung pada kepemimpinan.

Menurut Farida dkk (2012) “peningkatan kinerja sdm dengan kepemimpinan spiritual melalui *meaning/calling* dan *membership*”, kepemimpinan adalah faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk suatu negara dalam mencapai tujuannya. Makalah ini menyajikan sebuah studi teoritis tentang kepemimpinan spiritual, makna / panggilan dan keanggotaan yang nampaknya menjadi jawaban atas masalah kepemimpinan di Indonesia. Secara khusus, makalah ini mengungkap konsep kepemimpinan spiritual yang dikembangkan sejak tahun 2005 oleh Louis W. Fry. Dan beberapa penelitian oleh Fry et.al, menunjukkan bahwa model kepemimpinan sesuai untuk berbagai tipe organisasi. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual, arti /memanggil, keanggotaan untuk kinerja karyawan. Total sampel ini adalah 70 responden. Hipotesis diuji dengan menggunakan SPSS ver.20 untuk mendapatkan hasil hubungan antara variabel pada model. Hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap *Meaning/Calling* and *Membership*. Kepemimpinan Spiritual belum berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, namun dimediasi oleh Arti / Pemanggilan dan Keanggotaan terhadap pengembangan Kinerja Karyawan.

Menurut Sureskiarti (2015) “Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud H. Dr.

Soewondo Kendal” Kinerja perawat yang belum optimal berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Rumah sakit membutuhkan pemimpin yang efektif, yaitu pemimpin yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya salah satu model kepemimpinan yang ada adalah *spiritual leadership* guna mengoptimalkan kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh penerapan *spiritual leadership* terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Dr. H Soewondo Kendal. Jenis penelitian ini adalah penelitian *quasi experimen pre and post design with control group*. Penelitian ini menggunakan dua kelompok yaitu kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Subjek penelitian 48 responden yang dipilih berdasarkan *propotional ramdom sampling*. Analisis yang digunakan univariat, bivariat dengan *independent t test* dan *paired t Test*. Kelompok intervensi diberikan penerapan *spiritual leadership* menunjukkan peningkatan rerata 29.63 dan adanya pengaruh penerapan *spiritual leadership* terhadap kinerja perawat dengan *p value* 0.001. Pada kelompok yang tidak diterapkan *spiritual leadership* mengalami penurunan rerata 0.34, tidak ada perbedaan kinerja perawat sebelum dan setelah 5 minggu pendampingan penerapan *spiritual leadership*, pengukuran *post test* kinerja dengan *p value* 0.892. Penerapan *spiritual leadership* akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ronald Tanuwijaya, 2015, Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Pawita Pratama	<i>Spiritual Leadership</i> , Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	analisis regresi linier berganda	Hasil riset dapat disimpulkan bahwa <i>spiritual leadership</i> dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Selain itu <i>spiritual leadership</i> dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama. Hasil dalam riset ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan.
2	Anita Rahmawaty, 2016, Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati	Kepemimpinan spiritual, kepuasan kerja, kinerja karyawan	teknik analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan spiritual merupakan variabel penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan
3	Heru Sulisty, 2009, analisis kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasional terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan spiritual, komunikasi organisasional, kinerja karyawan.	AMOS Ver.5.0	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Telkom Divre IV Jawa Tengah. Artinya



LANJUTAN TABEL

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
				bahwa nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh para pimpinan di Telkom Divre IV Jawa Tengah tidak mendorong kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karyawan Telkom telah memperoleh pelatihan ESQ, sehingga terjadi penguatan nilai spiritual dalam diri karyawan untuk bekerja dengan optimal tanpa harus tergantung pada kepemimpinan.
4	Vara Yuniar Farida, Wasitowati	peningkatan kinerja sdm dengan kepemimpinan spiritual melalui <i>meaning/calling</i> dan <i>membership</i>	Regresi berganda	Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap <i>Meaning/Calling</i> . artinya semakin tinggi Kepemimpinan Spiritual maka semakin baik pula <i>Meaning/Calling</i> atau profesionalitas setiap karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap <i>Membership</i> . artinya semakin tinggi Kepemimpinan Spiritual maka semakin baik pula <i>Membership</i> atau rasa keanggotaan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan rasa dimengerti dan dihargai oleh pimpinan. Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja SDM. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja SDM

LANJUTAN TABEL

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
5	Enok Sureskiarti, Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> Terhadap Kinerja Perawat Dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD H. Dr. Soewondo Kendal	Kinerja perawat, kepemimpinan spiritual	<i>quasi eksperimen pre and post design with control group</i>	Kelompok intervensi diberikan penerapan <i>spiritual leadership</i> menunjukkan peningkatan rerata 29.63 dan adanya pengaruh penerapan <i>spiritual leadership</i> terhadap kinerja perawat dengan $p$ value 0.001. Pada kelompok yang tidak diterapkan <i>spiritual leadership</i> mengalami penurunan rerata 0.34, tidak ada perbedaan kinerja perawat sebelum dan setelah 5 minggu pendampingan penerapan <i>spiritual leadership</i> , pengukuran post test kinerja dengan $p$ value 0.892. Penerapan <i>spiritual leadership</i> akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah rata-rata penelitian diatas menggunakan alat analisis yang meneliti hanya sebatas variabel latennya saja, akan tetapi kurang memperhatikan indikator-indikator yang menyebabkan variabel tersebut kurang signifikan dalam penelitian. Karena dalam setiap variabel terdapat indikator-indikator yang terkadang bersifat reflektif dan kadang juga bersifat formatif, dimana ada yang bersifat secara langsung mempengaruhi tingkat kevalidan variabel ada juga yang tidak mempengaruhi ke validan variabel walaupun salah satu indikator yang tidak signifikan tersebut dihilangkan. Walaupun pada penelitian terdahulu terdapat satu penelitian yang menggunakan metode analisis yang hampir sama sebagai *research gap* tapi terdapat beberapa variabel juga yang kurang signifikan, mungkin dalam pemilihan lokasi yang berbeda akan mempengaruhi tingkat signifikan data yang akan diperoleh sebagai penunjang variabel yang telah ditentukan untuk diteliti.

## **2.2 Landasan Teoritik**

### **2.2.1 Kinerja**

#### **2.2.1.1 Definisi Kinerja**

Menurut Helfert (1996), dalam Zainal (2015 : 1), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan refrensi dengan sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Rivai (2006 : 309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Prawirosentoso (1999) dalam Sinambela, (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya dalam pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Rivai dan Basri (2005), dalam Zainal (2015:2), Mendefinisikan kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan suatu perusahaan masing-masing yang tidak melanggar atau bertentangan dengan moral atau etika yang berlaku didalam suatu perusahaan, selain itu hasil kerja juga merupakan suatu proses pencapaian suatu tujuan organisasi.

#### **2.2.1.2 Pengukuran Kinerja**

Sani dan Maharani (2013:177) dalam organisasi, pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma (dalam Sani dan Maharani, 2013:177) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan Waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Ahmad 2005 dalam Sinambela (2016:520) menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang mempengaruhi penilaian, yaitu tujuan penilaian yang langsung mempengaruhi penilaian, tujuan penilaian yang

tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, *encoding*, dan pemanggilan. Kebanyakan organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan kepada orang yang dinilai, orang yang menilai dan pimpinan, informasi mengenai kinerja. Sebelum program penilaian kinerja dilaksanakan, harus ada pengertian dan pemahaman bersama yang jelas di antara yang menilai dan dinilai mengenai sasaran sistem.

Manajemen harus melakukan penilaian kinerja sekalipun aktivitas ini merupakan proses yang tidak menyenangkan dan memakan waktu, karena terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan benar tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi.

### **2.2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sinambela (2016:521) semua organisasi sama-sama memiliki tujuan yang sama dalam sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat oleh organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja mereka. Tujuan-tujuan tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu evaluasi dan pengembangan, kedua tujuan tersebut tidak saling berpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dalam segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karier, penentuan tujuan, dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Salah satu pokok yang ditemui oleh organisasi dalam menilai kinerja pegawai adalah tujuan rangkap (*dual purpose*) dari penilaian kinerja. Di satu pihak, organisasi memerlukan evaluasi yang objektif dari kinerja masa lalu individu dalam membuat keputusan-keputusan. Di pihak lain, organisasi memerlukan alat-alat agar manajer dapat membantu individu-individu dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut Rao (1996) dalam Sinambela (2016:521) tujuan penelitian diri atau penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut .

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan.
  - a. Sebagai tindakan yang telah diambil pegawai dalam kaitan dengan anekah fungsi yang bertalian dengan perannya.
  - b. Keberhasilan dan kegagalan pegawai sesuai dengan fungsi-fungsi itu.
  - c. Kemampuan-kemampuan yang pegawai perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dan berbagai dimensi manajerial, serta perilaku yang diperlihatkan selama setahun
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana dalam perkembangannya di dalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lain di dalam organisasi.
3. Menyampaikan kepada pemimpin yang berkementingan, apa yang sudah di capai dan refleksnya agar dia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif.

4. Memprakarsai suatu peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

**Tabel 2.2**  
**Perbandingan Tujuan Utama Dari Penilaian Kinerja**

Aspek perbandingan	Perbandingan	Pengembangan
Orientasi waktu	Hasil karya yang lalu	Persiapan bagi hasil karya yang akan datang.
Sasaran	Meningkatkan hasil karya dengan merubah perilaku dengan sistem imbalan.	Meningkatkan hasil karya dengan belajar sendiri.
Metode	Menggunakan skala penilaian ( <i>rating scales</i> ), perbandingan, dan distribusi	Bimbingan, saling mempercayai penetapan tujuan dan perencanaan akhir.
Peranan supervisor (penilai)	Seorang hakim yang menilai.	Orang yang membimbing dan mendorong secara suportif, mendengarkan, membantu, dan menunjukkan jalan.
Peranan bawahan (orang yang dinilai)	Pendengan, bereaksi dan berusaha mempertahankan hasil karya yang lalu	Secara aktif terlibat dalam merencanakan hasil karya yang akan datang.

#### 2.2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Rivai (2006:315) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari sebagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

1. Dokumentasi. Untuk memperoleh data yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.
2. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

3. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
4. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabdikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja.
5. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
6. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
7. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.



8. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
9. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
10. Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
11. Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini. Artinya, jika uraian pekerjaan tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, jalur pertanggungjawaban kabur dan berbagai kelemahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan.
12. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
13. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan seperti keluarga,

keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

14. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja. Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

15. Umpan balik ke SDM. Kinerja baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Perusahaan tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian; tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima dan dapat digunakan dengan baik. Dengan kondisi seperti itu, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berhubungan dengan, analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur karyawan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan perencanaan karier.

#### **2.2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

As'ad (dalam Sumarsono 2004:242) para pimpinan lembaga atau organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun para karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh faktor individu dan faktor situasi kerja.

Rivai (2006:321) penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah; hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki:

1. Standar kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas karyawan, harus ada peraturan-peraturan tertulis dan diberitahukan kepada karyawan sebelum dilakukan evaluasi. idealnya, penilaian setiap kinerja karyawan harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2. Ukuran kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran/standar kinerja yang dapat diandalkan yang kritis dan menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.

Sistem penilaian prestasi kinerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- **Praktis.** Keterkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang adalah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- **Kejelasan standar.** Standar adalah merupakan tolok ukur seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar memperoleh nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai kompetitif, dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembanding antara prestasi kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.
- **Kriteria yang objektif.** Kriteria yang dimaksud adalah berupa ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian efektifnya suatu penilaian kinerja maka instrumen penilaian kinerja, tersebut harus memenuhi syarat-syarat berikut ini, yaitu:
  - a. *Reliability*, ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilaian mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
  - b. *Relevance*, ukuran kinerja harus dihubungkan dengan *output riil* dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.
  - c. *Sensitivity*, beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.

- d. *Practicality*, kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

#### **2.2.1.6 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **2.2.1.7 Kinerja Dalam Islam**

Idri (2015:312) menerangkan, dalam Islam, kerja dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang

dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik, maupun masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau ke akhiratan. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan, dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik dimata manusia maupun dimata Allah. Agar seseorang dapat bekerja dengan rajin dan sungguh-sungguh, ia harus termotivasi untuk bekerja. Bekerja bagi umat Islam disamping dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi, juga sebagai wujud beribadah. Menurut Islam, seorang muslim yang bekerja hendaknya semata-mata diniatkan untuk beribadah kepada Allah.

Idri (2015:315) menjelaskan, Allah memerintahkan agar orang-orang beriman senantiasa menjaga diri dan keluarganya termasuk dengan cara memenuhi kebutuhan dunia. Dengan terpenuhinya kebutuhan secara benar, mereka akan dapat beribadah kepada Allah dengan benar pula sehinggalak terhindar dari siksa api neraka dalam surat At-Tahrim ayat 6, Allah berfirman:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا قُوْا اَنْفُسَكُمْ وَاَهْلِيْكُمْ نَارًا وَقُوْدُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ  
عَلَيْهَا مَلٰٓئِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُوْنَ اِلٰهَ مَا اَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُوْنَ مَا  
يُؤْمَرُوْنَ ﴿٦﴾

*Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.*

Rosululloh SAW menganjurkan agar seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya dan agar terhindari dari perilaku meminta-minta, sebagaimana sabdanya :

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ أُسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبُ حَدَّثَنَا هِشَامُ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ جَزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ اسْفَلَى وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَحْبَبْنَا هِشْمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

Nabi bersabda: “Tangan diatas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah”. (Matan lain: Muslim 1716, 1718, Turmudzi 2387, Nasa’i 2484, 2487, 2496, 2497, 2554, 2555, 2556, Abu Daud 1427, Ahmad 6858, 7044, 7120, 7414, 8348, 8388, 8759, 8855, 9240, 9833, 10107, 10366, 10398, 14778, 14787, 15022, Darimi 1591)

Diana (2012:202) menjelaskan maksud dari hadis tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan diatas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jeri payahnya. Bagaimana mungkin dapat membantu orang lain jika untuk memenuhi dirinya sendiri saja tidak mencukupi. Bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhannya sendiri jika tidak mau berusaha keras. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan lebih. Seseorang akan mendapat

penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak didunia-akhirat.

## 2.2.2 Kepemimpinan Spiritual

### 2.2.2.1 Definisi Kepemimpinan Spiritual

Spiritualitas (*spirituality*) didefinisikan sebagai tujuan, niat, motivasi, dorongan dan semangat di dalam melakukan sesuatu. Spiritualitas adalah sesuatu yang kompleks, yang melibatkan kebenaran individu dalam kehidupannya. Spiritualitas adalah suatu konsep atau prinsip yang berasal dari dalam Individu.

Robbins and Timothy dalam Thayib (2013), mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) tidak berkaitan dengan keagamaan. Bukan tentang Tuhan atau *theology*. Spiritualitas di tempat kerja mengakui bahwa orang memiliki kehidupan batin (*inner life*) yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks masyarakat. Karenanya, arti spiritualitas di lingkungan kerja berhubungan erat dengan teori Kaizen yaitu teori manajemen yang berpusat pada peningkatan dan perbaikan proses dibandingkan dengan mendapatkan hasil tertentu. Aburdene dalam Thayib, berpendapat bahwa tujuan utama dari pengelolaan organisasi dengan nilai spiritual (termasuk pemenuhan kebutuhan karyawan tentang semangat dan arti hidup, pemahaman kembali tentang nilai, moral, kebaikan dan kemudahan pencarian nilai spiritual) menjawab segala permasalahan kontemporer dan mengembangkan kehidupan spiritual.



Menurut Hadi (2012) dengan judul “ Kepemimpinan Spiritual Solusi Mengatasi Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam “Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilāhian*). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Dalam penelitian Sulisty (2009) Kepemimpinan spiritual juga merupakan kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. Karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religius antara lain: kejujuran hati, *fairness*, pengenalan diri sendiri, fokus pada amal shaleh, *spiritualisme* yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, disiplin tetapi tetap fleksibel, santai dan cerdas, serta kerendahan hati.

Secara historisitas 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-sifatnya yang utama, yaitu *siddiq (integrity)*, *amanah (trust)*, dan *tabligh (openly, human relation)* dan *fathanah (working smart)*. Dengan kata lain,

kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan. Model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Namun demikian, kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti intelektual (Rahmawaty 2016).

Dari beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa, kepemimpinan spiritual ini bertujuan untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan melalui penciptaan visi dan budaya yang didasarkan pada nilai-nilai altruistik untuk menghasilkan para tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi dan produktivitas.

#### **2.2.2.2 Tujuan Kepemimpinan Spiritual**

*Spiritual Leadership* ini merupakan salah satu upaya dalam memotivasi dan menginspirasi para pekerja melalui sebuah penciptaan visi dan budaya yang didasarkan atas nilai-nilai altruistik untuk menghasilkan tenaga kerja yang lebih bermotivasi, berkomitmen dan produktif. Menerapkan atau menerjemahkan akan kebutuhan spiritual baik pada pemimpin maupun pengikut untuk tetap bertahan secara spiritual melalui panggilan (*Calling*) dan menjadi (*membership*) bagian dari organisasi, untuk menciptakan visi dan kongruensi nilai pada individu, pemberdayaan kelompok, dan level organisasi. Dan selanjutnya hal ini dapat mencapai tingkatan yang lebih tinggi tidak hanya dari kesejahteraan psikologis dan kesehatan manusia yang positif tetapi juga komitmen organisasi dan produktivitas.

*Calling* didefinisikan oleh Fry dalam thayib, sebagai panggilan jiwa yang luar biasa untuk memperoleh arti dan tujuan hidup dalam melakukan sebuah perubahan dengan melayani orang lain. Istilah *Calling* telah lama digunakan untuk mendefinisikan karakteristik seseorang yang *profesional*. *Profesional* secara umum memiliki keahlian khusus dalam perilaku bahasa tubuh, ilmu etika dalam melayani, berkewajiban untuk menjaga profesinya, komitmen dalam bidangnya, berdedikasi pada pekerjaan dan berkomitmen yang kuat pada karirnya.

Menurut Fry dalam Thayib, mendefinisikan *membership* sebagai kebutuhan dasar manusia, yaitu ingin dimengerti dan ingin dihargai. Memiliki perasaan ingin dimengerti dan ingin dihargai merupakan persoalan yang penting dalam hubungan timbal balik dan interaksi hubungan sosial.

*Calling* dan *membership* bisa mendatangkan dua hal. *Pertama*, menyatukan *visi* sesama anggota organisasi melalui perasaan *calling* dalam kehidupannya sehingga menjadi lebih berarti dan membuat sebuah perubahan, *calling* berbicara mengenai panggilan jiwa pada sebuah perubahan dalam melayani orang untuk memperoleh arti dan tujuan hidup. *Kedua*, membina budaya organisasi berdasarkan *altruistic love* dimana pemimpin dan yang dipimpin saling peduli, saling perhatian dan saling menghargai satu sama lain dengan sungguh-sungguh sehingga menimbulkan perasaan *membership*, *membership* berbicara mengenai hubungan kekeluargaan dan interaksi hubungan sosial.

### **2.2.1.3 Indikator Kepemimpinan Spiritual**

Karakteristik dari *spiritual leadership* menurut Fry adalah *vision*, *altruistic love* dan *hope/faith*, *vision* merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah

organisasi dalam jangka pendek maupun panjang, *altruistic love* merupakan gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama, dan *hope/faith* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi. Dengan karakteristik ini akan menghasilkan sebuah perasaan *spiritual survival* melalui *calling* dan *membership* yang pada gilirannya membuat pimpinan organisasi mampu mengelola kondisi psikologis terutama dalam mengelola beban kerja.

Seperti yang disebutkan oleh peneliti di tujuan dari kepemimpinan spiritual yaitu untuk memotivasi dan memberikan inspirasi kepada pekerjaan melalui status transenden visi dan budaya organisasi berdasarkan nilai *Ikuristik* (*altruistic value*) untuk menghasilkan motivasi, komitmen dan produktifitas kerja yang tinggi. Dengan demikian, *spiritual leadership* berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi dirinya dan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik dari *spiritual leadership* yaitu *vision*, *altruistic love* dan *hope/faith*. Karakteristik tersebut berperan sebagai indikator *spiritual leadership*. Berikut uraian dari indikator *spiritual leadership*.

### 1. *Vision*

*Vission* merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Sampai dekade 1980-an ini, kemampuan untuk melihat (*vision*) ke depan jarang digunakan pada literatur mengenai kepemimpinan. Dengan semakin intensifnya

kompetisi global, pendeknya jangka *development life cycles* untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk lebih memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi.

*Vision* memiliki fungsi penting dalam memerjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk mempercepat dan mengefisiensikan tindakan dari berbagai macam orang. *Vision* juga dapat mendeskripsikan perjalanan organisasi. Hal tersebut dapat memberikan semangat kepada semua anggota, memberikan arti terhadap pekerjaan dan menyatukan komitmen. Dalam memobilisasikan orang, harus menyeru kepada sesuatu yang jelas, mendefinisikan tujuan dan perjalanan *vision*, merefleksikan hal yang paling cocok, dan membangkitkan harapan dan kepercayaan.

## 2. *Altruistic love*

Altrutisme berasal dari bahasa Perancis yaitu *auturui* yang artinya “orang lain”. Istilah *Altruisme* diciptakan oleh August Comte, penggagas filsafat positivism. Secara epistemologis, altruism berarti: mencintai orang lain seperti diri sendiri. *Altrutisme love* juga didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.

Altruisme termasuk sebuah dorongan untuk berkorban demi sebuah nilai yang lebih tinggi, bersifat manusiawi atau ketuhanan. Tindakan altruisme dapat berupa loyalitas. Kehendak altruism berfokus pada motivasi untuk menolong sesama atau

niat melakukan sesuatu tanpa pamrih. Altruisme adalah perbuatan mengutamakan orang lain di banding diri sendiri. Perbuatan ini adalah sifat murni dalam banyak budaya, dan merupakan inti dalam banyak agama. Perilaku altruistik tidak hanya berhenti pada perbuatan itu sendiri. Sikap dan perilaku ini akan menjadi salah satu indikasi dari moralistic altruistik. Moralitas altruistic tidak sekedar mengandung kemurahan hati atau belas kasihan. Diresapi dan dijiwai oleh suka memajukan sesama tanpa pamrih. Karena itu, tindakanya menuntut kesungguhan dan tanggung jawab yang berkualitas tinggi.

### 3. *Hope/faith.*

*Hope* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan. *Faith* merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/tujuan/misi organisasi yang akan dipenuhi.

Kepercayaan yang benar pada seseorang diperlihatkan melalui tindakan atau pekerjaan. Sering kali metafora sebuah perlombaan digunakan untuk mendeskripsikan keyakinan dalam bekerja atau dalam tindakan. Harapan dan kepercayaan dapat menambah keyakinan, pendirian, rasa percaya dan tindakan performa yang baik dalam mencapai *vision*, sehingga pada lingkaran *intrinsic*

*motivation* yang berdasar pada *vision*, *altruistic love* dan *hope/faith* ini menghasilkan sebuah perasaan pada *spiritual survival* melalui *calling* dan *membership* sehingga pada akhirnya mengakibatkan peningkatan prestasi kerja yang positif.

#### 2.2.2.4 Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam nash al-Qur'an maupun Hadis menunjukkan tentang siapa pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat dan perilaku yang harus dimiliki seorang pemimpin. Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَنْجَعِلْ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ  
الدِّمَآءَ وَحَنُ نُّسِيْحٍ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S. Al-Baqarah: 30)*

Pada ayat tersebut jelas, bahwa manusia adalah pemangku kepemimpinan di muka bumi, sehingga Allah memerintahkan semua ciptaannya untuk patuh dan taat, bahkan Malaikatpun diperintahkan untuk tunduk pada manusia (Adam).

Lebih lanjut Al-Qur'an dalam Q.S. An-Nisa: 34 menerangkan bahwa pemimpin dipersyaratkan seorang laki-laki karena memiliki beberapa kelebihan sebagaimana Allah telah berikan.

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا  
 أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ فَالْصَّالِحَاتُ قَنِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ  
 اللَّهُ ۗ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ ۖ فَعِظُوهُنَّ ۖ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ  
 وَأَضْرِبُوهُنَّ ۗ فَإِنِ اطَّعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
 عَلِيمًا كَبِيرًا ﴿٣٤﴾

Artinya: Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebahagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang saleh, ialah yang ta'at kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). Wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. Kemudian jika mereka menta'atimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar. (Q.S. an-Nisa: 34).

Adapun sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, maka kepemimpinan yang baik adalah sebagaimana kepemimpinan model Rasulullah, yaitu dengan musyawarah sebagaimana firman Allah Swt.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا  
 مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ  
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan



*bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (Q.S. Ali Imron 159).*

Ayat tersebut dinyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat lemah lembut dalam menghadapi pihak yang dipimpinya, karena jika hal itu dilupakan niscaya mereka satu persatu akan meninggalkannya, atau paling tidak enggan melaksanakan perintah-perintahnya. Jika demikian apa yang akan dicapai akan menghadapi kesulitan.

Jika menemui kebuntuan dan kesulitan maka dianjurkan untuk ijtihad, yaitu usaha dengan sepenuh hati untuk menetapkan sesuatu ketetapan yang belum ada dalam nash; Sabda Rasulullah SAW. Artinya: apabila seorang hakim memutuskan masalah dengan jalan ijtihad kemudian ia benar, maka ia mendapat dua pahala. Dan jika dia memutuskan dengan jalan ijtihad kemudian keliru, maka ia hanya mendapat satu pahala (H.R. Bukhari Muslim).

Pernyataan di atas (Qur'an dan Hadits), tampak bahwa konsep kepemimpinan di dalam ajaran Islam hanya berdasar musyawarah dan mufakat, namun demikian ada suatu perintah yang tidak boleh lagi dimusyawarahkan dalam memutuskan sesuatu yaitu dalil-dalil yang qath'i.

Pada masa kepemimpinan Rasul, memang selalu dituntun oleh wahyu, jika tidak ada wahyu maka rasul berijtihad baik melalui musyawarah maupun inisiatif beliau sendiri. Jika keputusan itu benar, Allah membiarkannya dalam arti tidak ada teguran wahyu, tapi jika ketetapan Rasul atau ijtihad nya itu tidak tepat maka turunlah wahyu.

## 2.2.3 Kepuasan Kinerja

### 2.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja dan Teori Kepuasan Kerja

Brayfield dkk (dalam Mutiara 2004:128) adalah orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian Moorese (dalam Mutiara 2004:128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya”.

Menurut Jex dalam Sinambela (2016:302) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerjaan tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Rivai (2006:475) menjelaskan kepuasan dapat didefinisikan sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Rivai juga mengemukakan beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Menurut teori ini, kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan

didapatkan dengan apa yang dicapai. Kepuasan seseorang akan meningkat seiring dengan meningkatnya perolehan dari yang diinginkan.

2. Teori keadilan (*Equity Theori*). Menurut teori ini puas atau tidak puasnya seseorang tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
3. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

### 2.2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu: Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji, atau imbalan serta fasilitas kerja lainnya termasuk kesejahteraan mereka. Kesejahteraan itu tidak boleh dilalaikan oleh para manajer. Pendapatan personalia merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas para pegawai (Salam, 2014:232)

Menurut As'ad dalam Sinambela (2016:307) bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selai itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Ketepatan dalam

menyelesaikan konflik antarmanusia, persaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas,

Menurut As'ad dalam Sinambela (2016:308) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Berkaitan dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan, secara khusus, Kreitner dan Kinicki (dalam Mutiara, 2004:129) mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia.

Sementara menurut Hariandja (dalam Salam, 2014:233) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu adalah: (1) gaji (2) pekerjaan itu sendiri (3) rekan kerja (4) atasan (5) promosi dan lingkungan kerja

Sedangkan menurut Luthans (dalam Triyono, 2012:154) ada lima, yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepemimpinan (supervisi) dan rekan sekerja

### 2.2.3.4 Kepuasan Kerja Menurut Islam

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu nikmat yang dimiliki oleh setiap insan yang selalu bersyukur terhadap apa yang telah diberikan oleh Alloh SWT baik itu dalam kuantitas yang sedikit, cukup, bahkan lebih, karena setiap muslim diwajibkan mensyukuri nikmat yang telah Allah berikan kepada hambaNya. Menurut Al-Qurthubi dalam bukunya, hakikat bersyukur ini adalah pengakuan terhadap nikmat yang telah diberikan Alloh SWT kepada kita. Dan mempergunakannya di jalan yang Dia ridhoi (Qurthubi 2008:813)

Firman Allah SWT,

وَإِذْ قَالَ مُوسَىٰ لِقَوْمِهِ اذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ أَنْجَاكُمْ مِنْ آلِ  
فِرْعَوْنَ يَسُومُونَكُمْ سُوءَ الْعَذَابِ وَيُدْحِقُونَ آبَاءَكُمْ  
وَيَسْتَحْيُونَ نِسَاءَكُمْ وَفِي ذَلِكُمْ بَلَاءٌ مِنْ رَبِّكُمْ عَظِيمٌ ﴿٦﴾

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Musa berkata kepada kaumnya, "Ingatlah nikmat Allah atasmu ketika Dia menyelamatkan kamu dari pengikut pengikut Firaun; mereka menyiksa kamu dengan siksa yang pedih, dan menyembelih anak-anakmu yang laki-laki, dan membiarkan hidup anak-anak perempuanmu; pada yang demikian itu suatu cobaan yang besar dari Tuhanmu".(ibrahim :6)

Firman Alloh SWT, “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan”. Ada yang mengatakan, ini adalah perkataan Nabi Musa AS kepada kaumnya. Namun ada yang berpendapat juga bahwa ini adalah firman Allah kepada Nabi Muhammad SAW, yakni katakanlah wahai Muhammad, ketika Tuhanmu berkata seperti ini نَادَىٰ artinya memberitahukan seperti menjanjikan atau memberikan janji. Makna tersebut diriwayatkan dari Al Hasan dan lainnya.

Al Hasan berkata, “Maksudnya, jika kamu bersyukur atas nikmat-Ku, maka akan Aku tambahkan nikmat-Ku”. Dan Ibnu Abbas berpendapat, “Maksudnya, jika kamu bersyukur atas nikmat-Ku, maka akan aku tambahkan pahalamu.

Arti dari perkataan ini hampir sama. Ayat tersebut menyatakan bahwa syukur atas nikmat adalah sebab bertambahnya nikmat tersebut sebagaimana yang telah dijelaskan dalam surat Al-Baqoroh.

Banyak pendapat dikalangan ulama tentang masalah syukur. Beberapa ada yang bertanya tentang masalah bersyukur kepada Alloh SWT, lalu ada yang mengatakan bahwa termasuk dari bentuk kesyukuran apabila mampu menggunakan nikmat Allah SWT dengan tidak melakukan kemaksiatan kepada-Nya (Qurthubi 2008:811).

Seorang muslim harus mempunyai jiwa wirausaha agar usaha dapat berkembang dengan baik, dan tidak mengalami kerugian, karena pada hakikatnya kewirausahaan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang dengan mewujudkan gagasan inovatif dan kreatif. Kreatif adalah berpikir sesuatu yang baru. Allah memerintahkan agar seorang muslim berjalan kesegala penjuru untuk mencari rezeki yang akan diberikan oleh-Nya. Maksud “berjalan kesegala penjuru” adalah melakukan usaha apa saja dan dimana saja sesuai dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Dalam Islam, ilmu termasuk bagian dari agama. Ini berarti berpegang teguh pada ilmu sama halnya berpegang teguh dengan agama, karena ilmu bersumber dari agama (Diana 2012:205)

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا زَيْدُ بْنُ الْحَبَابِ أَحْبَرَنِي مُعَاوِيَةُ بْنُ صَالِحٍ  
مُعَاوِيَةَ يَقُولُ أَيَّاكُمْ وَأَحَادِيثَ إِلَّا حَدِيثًا كَانَ فِي عَهْدِ عُمَرَ كَانَ يُخِيفُ النَّاسَ فِي اللَّهِ



عَزَّ وَجَلَّ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَهُوَ يَقُولُ مَنْ يُرِدْ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفَقِّهُهُ فِي الدِّينِ وَسَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ ائْتَمَّانَ خَازِنٌ فَمَنْ أُعْطِيَتهُ عَنْ طَيْبِ نَفْسٍ فَيُبَارِكُ لَهُ فِيهِ وَمَنْ أُعْطِيَتهُ عَنْ مَسْأَلَةٍ وَشَرَّةٍ كَانَ كَالَّذِي يَأْكُلُ وَلَا يَشْبَعُ

Ibnu Amir berkata: “Saya mendengar Rosululloh bersabda, “Barang siapa yang yang dikehendaki baik oleh Alloh maka Alloh memberi pemahaman yang baik tentang agama. ”Saya mendengar Rosululloh bersabda, “Sesungguhnya saya adalah penjaga harta, barang siapa yang saya beri dengan kebaikan dan kepuasan hatinya maka akan diberkahi, barang siapa yang saya beri karena permintaan dan ketamakannya maka dia seperti orang makan yang tidak pernah kenyang”. (Matan lain: Bukhori 69, 2884, 3369, 7678, Ibnu Majah 217, Ahmad 16231, 16239, 16257, 16270, 16275, 1696, 16305, 1613, 16321, Malik 400, Darimi 226,228).

Hadis tersebut menunjukkan bahwa jika ingin mendapatkan sesuatu yang baik maka harus berpegang teguh pada agama dan ilmu, sedang agama mengajarkan bahwa dalam melakukan usaha atau mengembangkan modal tidak boleh melampaui batas.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja

Hubungan antaran kepemimpinan spiritual dengan kinerja, menurut Duchon dan Plowman dalam Tanuwijaya (2015) dapat digambarkan sebagai model spiritualitas ditempat kerja, dikembangkan oleh Fry *et al.* menunjukan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja oleh pihak manajemen memiliki efek positif terhadap *output* organisasi maupun Individu seperti halnya kinerja.

Salah satu perusahaan yang menjadi tempat penelitian Ronald Tanuwijaya yaitu perusahaan PT Sari Pawita Pratama memberikan nilai-nilai spiritualitas guna mencapai kinerja yang baik bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan

memberikan fasilitas-fasilitas seperti fitnes center, kolam renang dan billiard. Hasil survey yang dilakukan keada salah satu karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan selalu menerapkan nilai-nilai spiritualitas kepada karyawannya. Dengan adanya pimpinan yang menerapkan nilai spiritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kinerja yang baik.

### 2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Spiritual Kepuasan Kerja

Menurut Thayib, *Spiritual leadership* merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memotivasi dirinya dan orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan memotivasi tersebut berkaitan dengan spiritualitas yang dimiliki seorang pemimpin. Spiritualitas mempunyai karakteristik sikap kooperatif, bertanggung jawab, adil, dan kesungguhan yang mendasari setiap aktivitas manusia baik secara mental, fisik, sosial, spiritual, kekeluargaan mau pun finansial. Berhubungan dengan kepuasan kerja, sehingga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu memperoleh perasaan pemenuhan dan pencapaian dari bekerja. Dampak spiritualitas akan tercermin pada perilaku, sikap, moralitas, dan etika individu sebagai wujud dari kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Bagaimana *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam hal ini kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja , karena kepemimpinan yang berlandaskan dengan spiritualitas terutama spiritualitas islam bisa membantu karyawan melakukan kinerja yang baik dan akan membuat seluruh karyawan merasa puas dengan pemimpin yang memakai spiritualitas dalam kepemimpinannya.

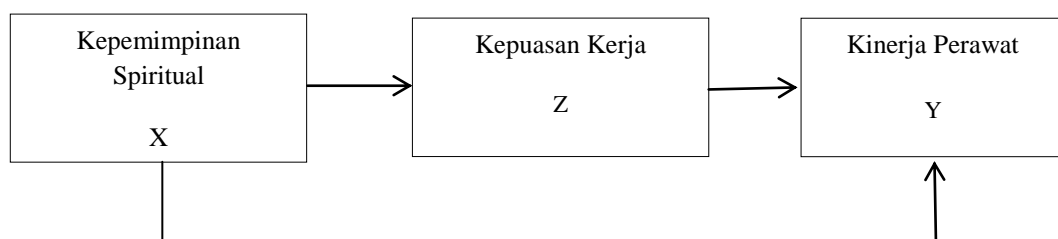
### 2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan prouktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

## 2.4 Metode Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan peneitian terdahulu yang relevan maka peneliti dapat membuat model hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Analisis Jalur ( *Path Analysis* )



Keterangan

X : Kepemimpinan Spiritual

Z : Kinerja Perawat

Y : Kepuasan Kerja

## 2.5 Hipotesis

Arikunto (2005:55) mendefinisikan hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.

Hipotesis merupakan proposisi keilmuan yang disimpulkan dari kerangka konseptual riset sumber daya manusia dan merupakan jawaban sementara dari masalah yang dihadapi, yang dapat diuji kebenarannya berdasarkan fakta empiris (Sumarsono 2004:37)

Dalam penelitian ini yang diajukan adalah hipotesis kerja atau ( $H_a$ ). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang ada, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

(H1) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Khadijah Palembang.

(H2) Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Pada Variabel Kepuasan Kerja Yang Memediasi Variabel Kepemimpinan Spritual Terhadap Kinerja Perawat .

(H3) Kepuasan Kerja Memediasi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Di RSI Siti Khadijah Palembang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari perawat terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (*independent*): Kepemimpinan Spiritual , variabel terikat (*dependent*): Kinerja Perawat, dan Mediasi (*Intervening*): Kepuasan Kerja. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui analisis Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Perawat dan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah-Palembang yang berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun, Pakjo Palembang. 30137. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya

manusia, khususnya dalam hal kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat dan kepuasan kerja.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Sumarsono (2004:49) populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Dalam hal ini, dibedakan dua macam populasi, yaitu populasi target dan populasi contoh. Populasi target merupakan sumber informasi *representatif* yang diinginkan. Sedangkan populasi contoh merupakan suatu contoh yang benar-benar diambil sebagaimana ditentukan oleh kerangka contoh (*sampling frame*). Kerangka contoh adalah suatu daftar dari unit-unit contoh (*sampling units*) yang merupakan representasi suatu populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain (Sani dan Maharani, 2013:35).

Berkaitan dengan batasan, populasi dapat dibedakan atas 2 hal yaitu:

- a. Kuantitatif secara jelas karena memiliki karakteristik yang terbatas.
- b. Populasi tidak terbatas atau populasi tak terhingga yaitu populasi yang tidak dapat ditemukan batas-batasnya sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif

Dalam suatu survei tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam suatu populasi karena memerlukan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Adapun

yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di bagian rawat inap Rumah Sakit Islam Siti Khadijah-Palembang yang berjumlah 50 orang.

Sani dan Maharani (2013:35) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakter yang sama.

Pada umumnya peneliti menginginkan untuk mempunyai subjek penelitian yang cukup banyak agar data yang diperoleh cukup banyak pula. Dengan data yang banyak gambaran kesimpulannya menjadi mantap. Namun tidak selamanya keinginan peneliti tersebut terpenuhi. Disebabkan karena adanya kendala tenaga, waktu dan dana, peneliti terpaksa membatasi banyaknya subyek penelitian disesuaikan dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Jika peneliti memang terpaksa mengambil langkah yang demikian karena keterpaksaan, timbul masalah bagaimana peneliti harus menentukan wakil keseluruhan subyek diteliti agar diperoleh sampel yang betul-betul merupakan wakil dari populasi untuk subyek-subyek mana hasil penelitiannya akan digeneralisasikan. Dengan kata lain peneliti harus betul-betul memikirkan bagaimana menentukan sampel yang representatif. Pemilihan wakil dari seluruh subyek penelitian tersebut disebut sampling. Jadi sampling adalah pemilihan sejumlah subyek penelitian sebagai wakil dari populasi sehingga dihasilkan sampel yang mewakili populasi dimaksud (Arikunto, 2005:91)



### **3.4 Teknik Pengambilan sampel**

Sani dan Maharani (2013:35) Menjelaskan agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bisa dipercaya dan dapat mewakili karakteristik populasi, maka pemilihan sampel harus tepat. Cara itulah yang dinamakan teknik sampling. Sekaran (*dalam* Sani dan Maharani, 2013:35) menyatakan bahwa pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa data primer.

Maholtra (*dalam* Sani dan Maharani, 2013:51) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah – Palembang

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Untuk menentukan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner (angket).

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan dan diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email (Sani dan Maharai: 2013:56).

### **3.6.1 Instrumen Pengumpulan Data**

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan dan diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email.

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain (Sani dan Maharani, 2013:56)

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Endogen (*Dependent* Variabel) yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Variabel Eksogen (*Independent*) yaitu variabel bebas atau penjelasan yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Sani dan Maharani 2013: 30)

Tabel 3.1  
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepemimpinan Spiritual	a) <i>Vision</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bisa mengambil keputusan yang tegas.</li> <li>- Mempunyai ide-ide baru.</li> <li>- Memberikan arah dan tujuan.</li> <li>- Memberikan semangat untuk semua pegawai.</li> </ul>	Fry LW, (2003).
	b) <i>Altruistic love</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dapat memberikan contoh yang baik.</li> <li>- Tanggung jawab dalam pekerjaan</li> <li>- Memantau kerja karyawan</li> </ul>	
	c) <i>Hope/faith</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki kepercayaan diri yang tinggi.</li> <li>- Fokus terhadap pencapaian organisasi</li> </ul>	
Kinerja	a) kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu bekerja maksimal</li> <li>- Mampu mengerjakan tugas yang diberikan</li> </ul>	Robbins ,2006
	b) kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan hasil yang baik bagi organisasi</li> <li>- Memberikan hasil yang baik.</li> </ul>	
	c) Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>- Dapat memaksimalkan waktu yang tersedia</li> </ul>	
	d) efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- penggunaan sumber daya yang baik.</li> <li>- Tercapainya hasil kerja baik</li> </ul>	
	e) kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.</li> <li>- Baik dalam hubungan antar karyawan.</li> <li>- Bisa menyelesaikan tugas</li> </ul>	

**Lanjutan Tabel**

		- sendiri.	
Kepuasan Kerja	a) Gaji dan upah	- Puas akan gaji yang diberikan - Gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan	Luthans (dalam Triyono, 2012 : 154)
	b) pekerjaan itu sendiri	- Senang dalam pekerjaan sendiri - Puas dengan bidang pekerjaan	
	c) promosi pekerjaan	- Termotivasi untuk melakukan hal yang diinginkan perusahaan - Meningkatkan jenjang karier	
	d) kepenyeliaan (Supervisi)	- atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai - hubungan antara atasan dan bawahan terjalin baik.	
	e) rekan sekerja	- apakah puas dengan rekan kerja sendiri - apakah bisa meningkatkan kinerja diri sendiri - mampu dalam memberikan motivasi diri sendiri	

**3.8 Skala Pengukuran Data**

Menurut Sekaran (dalam Sani dan Maharani, 2013:41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bisa digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Sarjono dan Julianita (dalam Sani dan Maharani, 2013:43)

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

### 3.9 Analisis Data

Menurut Kerlinger (2004) analisis Jalur (*path analysis*) adalah aplikasi dari regresi berganda (*multiple regression*) dalam menguji hipotesis yang kompleks yang berguna untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Analisis regresi berganda sendiri bertujuan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan linear (Indriantoro & Supomo: 2002).

#### 3.9.1 Uji kualitas data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen (daftar pertanyaan) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas

### 3.9.2 Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani, 2013:47). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrument. Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu (Wahyono, 2006):

1. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (maksimal 5%).
2. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa  $r_{bt}$  (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas harus lebih besar dari  $r_{table}$ )

### 3.9.3 Uji Reliabilitas

*Reliabilitas* adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Menurut Sani & Maharani (2013:49) bahwa data dapat dikatakan reliable bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrument yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Peneliti dalam menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Rumus digunakan untuk Cronbach's Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right]$$

**Keterangan:**

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2 b$  : Jumlah varians butir

$\sigma^2$  : Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable (Sani: 2010).

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

#### 3.10.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghazali, 2001)

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal p-p plot. dasar pengambilan keputusan. Mendeteksi dengan

melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik normal p-p plot. dasar pengambilan keputusannya.

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.10.2 Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2007), Uji *Lineieritas* “digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hal tersebut didukung oleh pendapat Santosa dan Ashari tentang asumsi linieritas : “ asumsi ini menyatakan bahwa untuk persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier.

Uji *Linieritas* dapat digunakan untuk melihat gambar diagram pancar (*scatter diagram*) dengan kriteria bahwa apabila plot titik-titik mengikuti pola tertentu maka berarti tidak linier dan sebaliknya apabila plot titik-titik tidak mengikuti pola tertentu maka berarti linier.

### 3.11 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) (Sani dan Maharani, 2013:74).



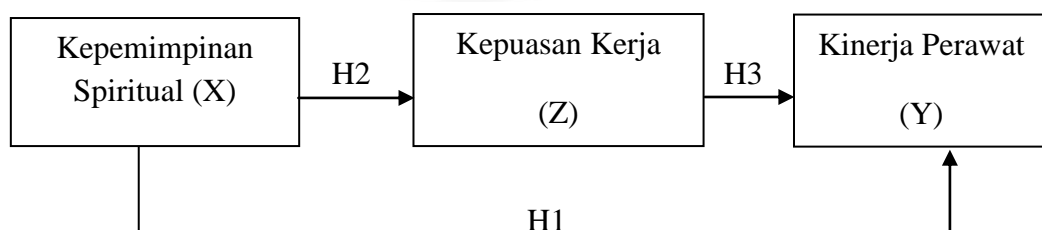
Dengan menggunakan path analysis maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (dalam Sani dan Maharani, 2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (kepemimpinan spiritual) terhadap variabel terikat (kinerja).
- b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kepemimpinan spiritual) terhadap variabel terikat (kinerja perawat) melalui variabel *intervening* (kepuasan kerja)

Hubungan variable kepemimpinan spiritual terhadap Kinerja perawat dan Kepuasan Kerja Perawat digambarkan dalam path analysis sebagai berikut



**Gambar 3.1**  
**Model Hipotesis (*Path Analisis*)**

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai H menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas didapati persamaan structural yaitu terdapat dua kali pengujian regresi, dengan rumus di bawah ini:

$$1. X, Z \longrightarrow Y$$

$$y = f(x, z)$$

$$y = b_0 + b_1 x + b_2 z$$

$$2. X \longrightarrow Z$$

$$z = f(x)$$

$$z = b_0 + b_1 x$$

Keterangan :

Y : Variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu Kinerja Perawat

Z : Variabel *intervening* yaitu Kepuasan kerja

$B_1$  : Koefisien regresi

f : Koefisien konstanta

X : Variabel *Independent* (variabel bebas) yaitu Kepemimpinan Spiritual

Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.

- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah sakit Siti Khadijah Palembang terbentuk berdasarkan SK gubernur KDH TK I Sumatera Selatan, tertanggal 14 Desember 1974, Nomor 593/KPTS/VII/1974, dengan nama yayasan rumah sakit siti khadijah Palembang. Tanggal 28 februari 1980 rumah sakit dimulai secara defintif untuk rawat jalan dengan jenis pelayanan poli klinik umum, poli klinik gigi, BKIA, dan rumah obat (apotik). Rumah sakit ditingkatkan dan menjadi pelayanan rawat inap dimulai pada tanggal 18 april 1983 dengan jumlah TT sebanyak 61 di tahun 1987. Rumah sakit mulai dilengkapi dengan bangunan penunjang yaitu radiologi, laboratorium, ICU, dan ICCU dengan jumlah TT sebanyak 80 TT. Tahun 1995 jumlah TT ditingkatkan menjadi 120 TT. Dan pada tahun 2006 sampai dengan sekarang jumlah TT lebih dari 200 TT yang terakreditasi dengan 12 pelayanan.

Nama Rumah Sakit	: RS. Islam Siti Khadijah
Alamat	: Jl. Demang Lebar Daun–Pakjo, Palembang.
Telp	: 0711 – 356008 (Huting)
Fax	: 0711 – 311884
Email	: <a href="mailto:rsitikhadijah_plg@yahoo.co.id">rsitikhadijah_plg@yahoo.co.id</a>
Type rumah sakit	: B
Kapasitas	: 218 kamar tidur

Luas tanah	: 81.879 m <sup>2</sup>
Luas bangunan	: 5130,53 m <sup>2</sup>
Luas halaman	: 69.050 m

#### 4.1.2 Pengurus RSI Siti Khadijah

1. Ketua : Dr. H. Burlian Abdullah
2. Sekretaris : Dr. H. Asri Latief Gumay, Sp.B
3. Bendahara : Drs. H.M. Abubakar Abdullah

#### 4.1.3 Visi, Misi, Motto dan Semboyan Rumah Sakit Siti Khadijah Palembang

##### a. Visi

Menjadi Rumah Sakit unggulan yang islami

##### b. Misi

1. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang bernuansa islami menjangkau seluruh masyarakat untuk mencapai tingkat kesehatan yang setinggi – tingginya.
2. Mengelola Rumah Sakit secara profesional dan terpadu sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mutakhir.
3. Melibatkan partisipasi karyawan dalam meningkatkan mutu dan pelayanan.
4. Meningkatkan penghasilan karyawan.

##### c. Tujuan

RS. Islam Siti Khadijah Palembang, merupakan sarana pengabdian untuk melaksanakan maksud dan tujuan Yayasan Islam Siti Khadijah Palembang , yakni

membina, memelihara dan meningkatkan kesejahteraan umat dibidang kesehatan, merupakan perwujudan iman dan amal saleh kepada Allah SWT.

## **4.2 Hasil Analisis**

### **4.2.1 Uji Instrumen Data**

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam Sani & Maharani, 2013*) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dan syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

### **4.2.2 Uji Validitas**

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani, 2013). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrument. Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu (Wahyono, 2006):

3. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (maksimal 5%).

4. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa  $r_{bt}$  (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas harus lebih besar dari  $r_{table}$ )

Uji instrument ini dilakukan terhadap 50 responden. Untuk pengambilan keputusan berdasarkan responden dan nilai  $r_{table}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,2787. Artinya, item instrument disebut valid jika lebih besar dari 0,2787 Setelah dilakukan uji instrument data, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	
Pengembangan Karir	X1.1	0,536	0,2787	Valid
	X1.2	0,483	0,2787	Valid
	X1.3	0,542	0,2787	Valid
	X1.4	0,546	0,2787	Valid
	X1.5	0,445	0,2787	Valid
	X1.6	0,542	0,2787	Valid
	X1.7	0,366	0,2787	Valid
	X1.8	0,571	0,2787	Valid
	X1.9	0,559	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,654	0,2787	Valid
	Y1.2	0,562	0,2787	Valid
	Y1.3	0,463	0,2787	Valid
	Y1.4	0,548	0,2787	Valid
	Y1.5	0,559	0,2787	Valid
	Y1.6	0,625	0,2787	Valid
	Y1.7	0,492	0,2787	Valid
	Y1.8	0,671	0,2787	Valid
	Y1.9	0,776	0,2787	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,684	0,2787	Valid
	Z1.2	0,774	0,2787	Valid
	Z1.3	0,798	0,2787	Valid
	Z1.4	0,436	0,2787	Valid
	Z1.5	0,818	0,2787	Valid
	Z1.6	0,847	0,2787	Valid
	Z1.7	0,454	0,2787	Valid
	Z1.8	0,859	0,2787	Valid
	Z1.9	0,455	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Juni (2017)

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena *Corrected Item- Total Correlation* lebih dari 0,2461.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,739	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,880	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Juni (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah  $> 0,60$ , dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Z	0,626	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,387	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), Juni (2017)



Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,626 dan 0,387 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.3.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai  $\text{sig } f < 0,05$ , maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

**Tabel. 4.6**  
**Hasil Uji Linieritas**

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0,000	Linier
X ke Y	0,008	Linier
Z ke Y	0,011	Linier

Sumber: Data Primer (diolah), Juni (2017)

Dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini linier, karena semua nilai  $\text{sig} < 0,05$ .

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka prosentase terhadap item-item variabel penelitian (Sani dan Maharani, 2013).

##### 4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi Usia, jenis Kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 50 perawat, hasil analisis karakteristik responden berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Responden dalam penelitian ini adalah perawat bagian rawat inap di RSI Siti Khadijah Palembang dengan jumlah responden 50 orang perawat. Data ini didapat dari penarikan penyebaran kuesioner yang dibagikan ke 50 perawat bagian rawat inap. Data dari penyebaran kuesioner sebanyak 50 responden, kemudia datanya dianalisis dan hasil kuesioner dapa gambarkan dari identitas responden dalam pengisian kuesioner yang telah dibagikan.

#### 4.4.1.1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	<21 tahun	0	0%
2	21 – 25 tahun	7	14%
3	26 – 30 tahun	15	30%
4	31 – 35 tahun	13	26%
5	36– 40 tahun	11	22%
6	>40 tahun	4	8%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100.0%</b>

Sumber: data diolah Juni 2017

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden berusia <21 tahun berjumlah 0 responden (0), 7 responden (14%) berusia 21-25 tahun, 15 responden (30%) berusia 26-30 tahun, 13 responden (26%) berusia 31-35 tahun, 11 responden (22%) berusia 36-40 tahun, dan 4 responden (8%) berusia >40 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai adalah 26-30 tahun dengan prosentase 30%.

#### 4.4.1.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	responden
1	Laki-laki	5	10%
2	Perempuan	45	90%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah Juni 2017

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 5 responden (10%), dan 45 responden (9.4%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 45 dengan responden (90%).

#### 4.4.1.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	1	2%
3	Diploma	34	68%
4	S1	15	30%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100.0%</b>

Sumber: data diolah Juni 2017

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa respnden sebanyak 50, pendidikan paling rendah tingkat SLTP sebanyak 0 responden, tingkat SLTA sebanyak 1 (2%) responden, tingkat Diploma sebanyak 34 (68%) responden, dan sisanya sebanyak 15 (30%) responden berpendidikan S1. Dari data tersebut dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar pendidikan perawat adalah diploma dan S1 49 orang dengan persentase 98%.

#### 4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel pengembangan karir (X), Kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar inteprestasi skor yang ditunjukkan pada tabel 4.11 (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

**Tabel 4.10**  
**Kriteria Inteprestasi Skor**

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 - 1.80	Sangat Rendah/ sangat tidak setuju
2	1.81 - 2.60	Rendah/ tidak setuju
3	2.61 - 3.40	Cukup tinggi/ ragu-ragu
4	3.41 - 4.20	Tinggi/ setuju
5	4.21 - 5.00	Sangat tinggi/ sangat setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2007)

##### 4.4.2.1 Variabel Kepemimpinan Spiritual (X)

Variabel kepemimpinan spiritual diukur melalui persepsi responden terhadap sebelas item kepemimpinan spiritual yaitu Objektivitas (X1.1), Pemimpinan bisa mengambil keputusan yang tegas (X1.2), Selalu mempunyai ide-ide dan gagasan baru (X1.3), Mampu memberikan arahan dan tujuan (X1.4), Mampu memotivasi bawahan (X1.5), Bisa menjadi contoh bagi bawahannya (X1.6), Bertanggung jawab setiap apa yang dikerjakannya (X1.7), Selalu memantau kinerja bawahannya (X1.8), Pemimpin memiliki percaya diri

yang tinggi (X1.9), Fokus terhadap tujuan organisasi a. Persepsi responden terhadap kepemimpinan spiritual disajikan dalam Tabel 4.12 berikut:

**Tabel. 4.11**  
**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Spiritual(X)**

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	3	6%	20	40%	27	54%	50	100%	4,48
X1.2	-	-	-	-	-	-	21	42%	29	58%	50	100%	4,58
X1.3	-	-	-	-	1	2%	20	40%	29	58%	50	100%	4,56
X1.4	-	-	-	-	1	2%	21	42%	28	56%	50	100%	4,54
X1.5	-	-	5	10%	21	42%	21	42%	3	6%	50	100%	3,44
X1.6	-	-	1	2%	9	18%	23	46%	17	34%	50	100%	4,12
X1.7	-	-	-	-	-	-	29	58%	21	42%	50	100%	4,42
X1.8	-	-	-	-	5	10%	32	64%	13	26%	50	100%	4,16
X1.9	-	-	-	-	1	2%	30	60%	19	38%	50	100%	4,36
Rata-rata Total												4,29	
Kesimpulan												Sangat Baik	

*Sumber: Hasil Kuesioner*

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, dari 50 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel pengembangan karir dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 4,29. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pertanyaan objektivitas (X1.1) dengan total skor rata-rata 4,48%, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 54%, sebanyak 20 orang atau 40% menjawab setuju, 3 orang atau 6% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu perlakuan yang sama (X1.2) dengan total skor rata-rata 4,58%, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 58%, sebanyak 21 orang atau 42% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu keadilan

dalam penilaian (X1.3) dengan total skor rata-rata 4,56% mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 58%, sebanyak 20 orang atau 40% menjawab setuju, sebanyak 1 orang atau 2% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Petanyaan berikutnya yaitu mampu memberikan arahan dan tujuan sebagai acuan kepemimpinan spiritual (X1.4) dengan total skor rata-rata 4,54%, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 56%, sebanyak 21 orang atau 42% menjawab setuju, sebanyak 1 orang atau 2% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya (X1.5) dengan total skor rata-rata 3,44%, mayoritas responden menjawab netral dan setuju sebanyak 21 orang atau 42%, sebanyak 5 orang atau 10% menjawab tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 6% menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya (X1.6) dengan total skor rata-rata 4,12%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 46% sebanyak 17 orang atau 34% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 18% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan selanjutnya (X1.7) dengan total skor rata-rata 4,42%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 58%, sebanyak 21 orang atau 42% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya (X1.8) dengan total skor rata-rata 4,16%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 64%, sebanyak 13 orang atau 26% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 10% menjawab netral dan tidak

ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian pernyataan selanjutnya (X1.9) dengan total skor rata-rata 4,36%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60%, sebanyak 19 orang atau 38% menjawab sangat setuju, 1 orang atau 2% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.4.2.2 Variabel Kinerja Perawat (Y)

Variabel Kinerja Perawat diukur melalui persepsi responden terhadap sembilan item Kinerja Perawat yaitu Saya memiliki kemampuan yang kuat untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang maksimal (Y1.1), Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya (Y1.2), Kreativitas saya sangat mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas. (Y1.3), Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Y1.4), Saya mampu memaksimalkan waktu yang tersedia dan menyelesaikan pekerjaan. (Y1.5), Penggunaan sumber daya yang baik (Y1.6), Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y1.7), Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara mandiri (Y1.8), Mempunyai hubungan yang baik antar karyawan (Y1.9) Persepsi responden terhadap Kinerja Perawat disajikan dalam Tabel 4.13 berikut:

**Tabel. 4.12**  
**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Perawat (Y)**

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	-	-	8	16%	29	58%	13	26%	50	100%	4,10
Y1.2	-	-	-	-	7	14%	31	62%	12	24%	50	100%	4,10
Y1.3	-	-	-	-	3	6%	33	66%	14	28%	50	100%	4,22
Y1.4	-	-	1	2%	15	30%	32	64%	2	4%	50	100%	3,70
Y1.5	-	-	1	2%	8	16%	27	54%	14	28%	50	100%	4,08
Y1.6	-	-	-	-	2	4%	39	78%	9	18%	50	100%	4,14
Y1.7	-	-	1	2%	14	28%	26	52%	9	18%	50	100%	3,86
Y1.8	-	-	-	-	2	4%	28	56%	20	40%	50	100%	4,36

Y1.9	-	-	-	-	2	4%	22	44%	26	52%	50	100%	4,48
Rata-rata Total													4,11
Kesimpulan													Baik

*Sumber: Hasil Kuesioner*

Dari tabel 4.13 diatas, dari 50 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kinerja perawat dipersepsikan baik oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,11%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: (Y1.1) dengan total skor rata-rata 4,10%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 58%. Sebanyak 13 orang 26% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 16% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan selanjutnya (Y1.2) dengan total skor rata-rata 4,10%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 62%. Sebanyak 13 orang 26% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 14% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Y1.3) dengan total skor rata-rata 4,22%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 66%, sebanyak 14 orang 28% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 6% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Y1.4) dengan total skor rata-rata 3,70% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 64%, sebanyak 15 orang 30% menjawab netral, sebanyak 2 orang atau 4% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (YI.5) dengan total skor rata-rata 4,08%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54%,



sebanyak 14 orang 28% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 16% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan berikutnya (Y1.6) dengan total skor rata-rata 4,14%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 78%, sebanyak 9 orang 18% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang atau 4% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya (Y1.7) dengan total skor rata-rata 3,86%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52%, sebanyak 14 orang atau 28% menjawab netral, sebanyak 9 orang atau 18% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya (Y1.8) dengan total skor rata-rata 4,36%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 56%, sebanyak 20 orang atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang atau 4% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya (Y1.9) dengan total skor rata-rata 4,48%, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 52%, sebanyak 22 orang atau 44% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 4% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

#### **4.4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui persepsi responden terhadap sepuluh item kepuasan kerja yaitu Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan (Z1.1), Saya sangat senang dengan pekerjaan saya sekarang.

(Z1.2), Saya puas dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini (Z1.3), Ketika saya berprestasi, maka saya akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi (Z1.4), Saya mempunyai motivasi untuk meningkatkan jenjang karier saya (Z1.5), Atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai (Z1.6), Terjalannya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. (Z1.7), Saya merasa puas dengan rekan kerja saya. (Z1.8), Saya mampu membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja (Z1.9). Persepsi responden terhadap Kepuasan Kerja disajikan dalam Tabel 4.14 berikut:

**Tabel. 4.13**  
**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	-	-	-	-	2	4%	22	44%	26	52%	50	100%	4,48
Z1.2	-	-	-	-	-	-	28	56%	22	44%	50	100%	4,44
Z1.3	-	-	-	-	-	-	26	52%	24	48%	50	100%	4,48
Z1.4	-	-	-	-	2	4%	24	48%	24	48%	50	100%	4,44
Z1.5	-	-	-	-	8	16%	31	62%	11	22%	50	100%	4,06
Z1.6	-	-	-	-	28	56%	18	36%	4	8%	50	100%	3,52
Z1.7	-	-	13	26%	25	50%	10	20%	2	4%	50	100%	3,02
Z1.8	-	-	-	-	-	-	34	68%	16	32%	50	100%	4,32
Z1.9	-	-	-	-	-	-	28	56%	22	44%	50	100%	4,44
Rata-rata Total												4,13	
Kesimpulan												Baik	

*Sumber: Hasil Kuesioner*

Dari tabel 4.14 diatas, dari 50 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan sangat setuju oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,13%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: (Z1.1) dengan total skor rata-rata 4,48% mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 52%, sebanyak 22 orang atau 44% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 4% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak

setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Z1.2) dengan total skor rata-rata 4,44%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 56%, sebanyak 22 orang 44% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Z1.3) dengan total skor rata-rata 4,48%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52%, sebanyak 24 orang 48% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Z1.4) dengan total skor rata-rata 4,44%, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48%, sebanyak 2 orang 4% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan selanjutnya (Z1.5) dengan total skor rata-rata 4,06%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 62%, sebanyak 11 orang atau 22% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 16% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Z1.6) dengan total skor rata-rata 3,52%, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 28 orang atau 56%, sebanyak 18 orang 36% menjawab setuju, sebanyak 4 orang atau 8% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Z1.7) dengan total skor rata-rata 3,02%, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 25 orang atau 50%, sebanyak 13 orang 26% menjawab tidak setuju, sebanyak 10 orang atau 20% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 4% menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Z1.8) dengan total skor rata-rata 4,32%, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 68%, sebanyak 16 orang 32% menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya (Z1.9) dengan total skor rata-rata 4,44%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 56%, sebanyak 22 orang 44% menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

###### 4.5.1.1. Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen kepemimpinan spiritual terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan	
					Beta
1	X	0,563	4,716	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Z					
n : 50					
R Square : 0,317					
F <sub>hitung</sub> : 22,239					
Sig. F <sub>hitung</sub> : 0,000					

Sumber: Data Primer (diolah), Juni 2017

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel X ke Variabel Z memiliki pengaruh yang signifikan yang bisa dilihat dari sig. < 0,05. Persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja yaitu:

$$Z = 17,371 + 0,563 Z$$

Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja adalah 0,563.

#### 4.5.1.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilihat pada besarnya nilai *R square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.317 atau 31,7%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan spiritual (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 31,7% sedangkan sisanya 68,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual (X) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

##### 4.5.2.1 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *independent* (kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan).

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Model		Standartdized Coefficients	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1.	Kepemimpinan Spiritual (X)	0,249	1,546	0,129	Tidak Signifikan
	Kepuasan Kerja (Z)	0,215	1,338	0,187	Tidak Signifikan

Dependent Variabel : Y

n : 50

R Square : 0,168

F hitung : 4,762

Sig. F hitung : 0,013

Sumber : Data Primer (diolah), Juni 2017

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel X ke variabel Y dan variabel Z ke variabel Y yang dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu:

$$Y = 0,249 X + 0,215 Z$$

Nilai *Standartdized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan spritual terhadap kinerja perawat adalah 0,249. Nilai *Standartdized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah 0,215.

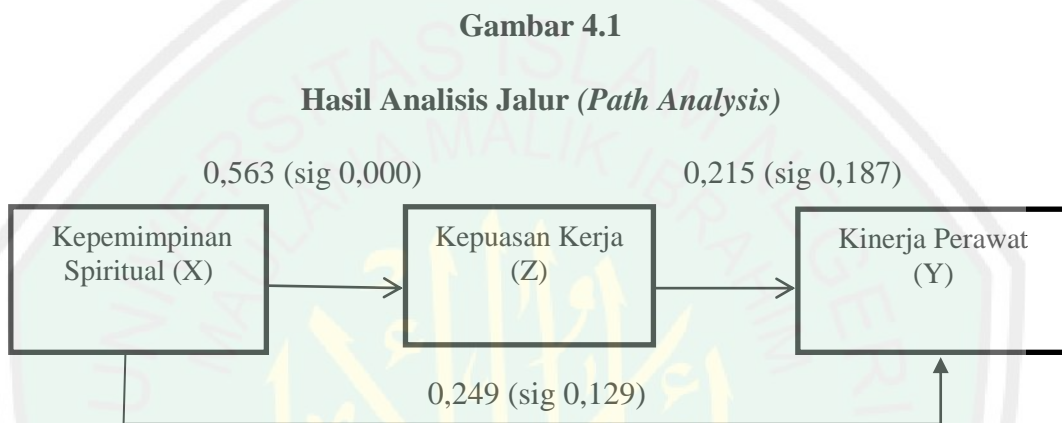
#### 4.5.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.16. Besarnya *R square* ( $R^2$ ) adalah 0.168 atau 16,8%. Menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu kepemimpinan spiritual (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 16,8% sedangkan sisanya

sebesar 83,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini :



Sumber: *Data Primer (diolah), Mei 2017*

Pengaruh positif terjadi jika antara dua variabel atau lebih berjalan parallel atau searah, dalam penelitian ini variabel X ke variabel Y mengalami pengaruh yang positif dikarenakan signya kurang dari 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja perawat yaitu 0,249 dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebesar  $0,563 \times 0,215 = 0,121$ . Sedangkan untuk besarnya pengaruh total  $0,563 + 0,215 = 0,778$ .

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat

Kepemimpinan spiritual merupakan salah satu upaya dalam memotivasi dan menginspirasi para pekerja dengan memberikan visi dan misi yang didasarkan atas nilai-nilai yang baik untuk menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik, berkomitmen dan produktif. Dalam hal ini kepemimpinan spiritual terhadap kinerja seharusnya memiliki pengaruh yang signifikan seperti dalam penelitian Sureskiarti, kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan penerapan kepemimpinan spiritual ini akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hal ini masuk dalam firman Allah subhannahu wata'ala dalam Q.S Ali Imran ayat 159 yang artinya :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah- lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."

Maksud ayat ini adalah bahwa pemimpin harus memiliki sifat lemah lembut dalam menghadapi pihak yang dipimpinnya, karena jika hal itu dilupakan



niscaya mereka akan meninggalkannya satu-persatu, atau paling tidak bawahan tidak akan melaksanakan perintahnya.

Tetapi berdasarkan hasil pengujian analisis jalur peneliti, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat dikarenakan nilai sig dari variabel X ke variabel Y melebihi 0,05, artinya nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh pemimpin di RSI Siti Khadijah tidak mendorong perawat untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mungkin disebabkan karena perawat yang ada di RSI Siti Khadijah telah mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan spiritualitas setiap perawat, sehingga terjadi penguatan nilai spiritual dalam diri perawat untuk bekerja dengan optimal tanpa harus tergantung pada kepemimpinan.

Penelitian ini mendukung temuan Heru Sulistyono tentang “ Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”, yang dilakukan di PT. Telkom Jawa Tengah. Hasil dari penelitiannya bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sudah memenuhi rumusan masalah yang pertama yaitu bagaimana pengaruh secara langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja, hal ini juga memenuhi tujuan dari penelitian yaitu menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat dan juga sudah memenuhi hipotesis satu ( H1 ) tetapi hasil tidak sesuai dengan hipotesis, maka hipotesis pertama tertolak.

#### **4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Secara Tidak Langsung Melalui Variabel Kepuasan Kerja**

Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat secara tidak langsung melalui kepuasan kerja seharusnya memiliki hasil yang signifikan seperti penelitian-penelitian yang sudah ada, Dalam hal ini kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kepemimpinan yang berlandaskan dengan spiritualitas terutama spiritualitas islam bisa membantu karyawan melakukan kinerja yang baik dan akan membuat seluruh karyawan merasa puas dengan pemimpin yang memakai spiritualitas dalam kepemimpinannya dan jika pemimpin menanamkan nilai spiritualitas kepada bawahannya, maka bawahan akan selalu meningkatkan kontribusi untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti penelitian Rahmawaty yang memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Ibnu Amir berkata: *“Saya mendengar Rosululloh bersabda, “Barang siapa yang yang dikehendaki baik oleh Alloh maka Alloh memberi pemahaman yang baik tentang agama. ”Saya mendengar Rosululloh bersabda, “Sesungguhnya saya adalah penjaga harta, barang siapa yang saya beri dengan kebaikan dan kepuasan hatinya maka akan diberkahi, barang siapa yang saya beri karena permintaan dan ketamakannya maka dia seperti orang makan yang tidak pernah kenyang”.*

(Matan lain: Bukhori 69, 2884, 3369, 7678, Ibnu Majah 217, Ahmad 16231, 16239, 16257, 16270, 16275, 1696, 16305, 1613, 16321, Malik 400, Darimi 226,228)

Hadis tersebut menunjukkan bahwa jika ingin mendapatkan sesuatu yang baik maka harus berpegang teguh pada agama dan ilmu, sedang agama mengajarkan bahwa dalam melakukan usaha atau mengembangkan modal tidak boleh melampaui batas dan harus puas dengan apa yang diperoleh dari kinerjanya.

Akan tetapi, berdasarkan hasil dari pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perawat ( $p = 0,129 > 0,05$ ), selanjutnya hasil analisis jalur

kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat ( $p = 0,187$ )  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening.

Dari hasil penelitian ini bahwa hanya kepemimpinan spiritual ( X ) ke kepuasan kerja ( Z ) yang signifikan, akan tetapi karena kepuasan kerja adalah variabel intervening maka tidak bisa dikatakan berpengaruh secara tidak langsung ke kinerja perawat ( Y ) karena variabel kepuasan kerja hanya sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty (2016) tentang *Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Pati* hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan spritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini sudah mencakup rumusan masalah kedua, sudah menguji dan menganalisis seperti tujuan kedua, tetapi hasil dari penelitian ini menolak dari hipotesis kedua.

#### **4.6.3 Variabel Kepuasan Kerja Memediasi Variabel Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang, bahagia dan memiliki rasa nyaman atas pekerjaan yang dilakukannya, kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi/perusahaan. Seharusnya

kepuasan kerja mampu mempengaruhi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja walaupun hanya variabel intervening.

Dalam islam kepuasan kerja juga bisa di artikan sebagai rasa syukur atas nikmat yang telah diberikan Allah kepada kita dan allah melarang kita untuk memiliki sifat yang melampaui batas atau bisa dikatan berfoya-foya dengan hasil yang telah didapatkan. Dalam surat ibrahim ayat 6 :

وَإِذْ قَالَ مُوسَىٰ لِقَوْمِهِ اذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ أَنْجَاكُمْ مِنْ آلِ فِرْعَوْنَ  
يَسُومُونَكُمْ سُوءَ الْعَذَابِ وَيُدْحِثُونَ أَبْنَاءَكُمْ وَيَسْتَحْيُونَ نِسَاءَكُمْ وَفِي ذَلِكُمْ بَلَاءٌ  
مِّن رَّبِّكُمْ عَظِيمٌ ﴿٦﴾

*Artinya : "Dan (ingatlah) ketika Musa berkata kepada kaumnya, "Ingatlah nikmat Allah atasmu ketika Dia menyelamatkan kamu dari pengikut pengikut Firaun; mereka menyiksa kamu dengan siksa yang pedih, dan menyembelih anak-anakmu yang laki-laki, dan membiarkan hidup anak-anak perempuanmu; pada yang demikian itu suatu cobaan yang besar dari Tuhanmu".*

Dari hasil model analisis jalur dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening ( $p = 0,129 > 0,05$ ) dan ( $p = 0,187 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja tidak terpenuhi karena tidak signifikan. Maka hipotesis ketiga tidak bisa diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian analisis kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSI Siti Khadijah Palembang adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Hal ini membantah dari rumusan masalah dan hipotesis yang ada, disebabkan karena nilai sig dari variabel X ke variabel Y melebihi 0,05, artinya nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh pemimpin di RSI Siti Khadijah tidak mendorong perawat untuk meningkatkan kinerjanya. Dan diperkuat oleh penelitian Heru Sulistyو tentang “ Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”, yang dilakukan di PT. Telkom Jawa Tengah. Hasil dari penelitiannya bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak adanya pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perawat ( $p = 0,129 > 0,05$ ), selanjutnya hasil analisis jalur kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat ( $p = 0,187 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening.

3. Kepemimpinan spiritual secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan ke kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Dari hasil model analisis jalur dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening ( $p = 0,129 > 0,05$ ) dan ( $p = 0,187 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja tidak terpenuhi karena tidak signifikan. Maka hipotesis ketiga tidak bisa diterima.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi RSI Siti Khadijah

RSI Stiti Khadijah perlu memperhatikan semua variabel yang ada didalam penelitian ini karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan spiritual seharusnya bisa meningkatkan pengaruh kinerja bagi perawat di RSI Stiti Khadijah supaya bisa mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

2. Bagi Akademis

Bagi para akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan

keterbatasan sehingga diharapkan dapat mendorong adanya penelitian lain khususnya pada pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan hendaknya bisa menambah variabel lain atau ditempat yang beda.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Al-Qurthubi, S. I. (2008a5). *Tafsir Al-Qurthubi* . (M. Masridha, Penerj.) Jakarta: Pustaka Azzam.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian* : Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Arrafiqur,Rahman Dan Makmur, 2015, Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomis Vol.4 No.1 Januari 2015.

Diana, Ilfi Nur.2012."Hadis-hadis Ekonomi".Malang.UIN-Maliki Press.

Farida, Vara Yuniar dan Wasitowati, Peningkatan Kinerja SDM Deangan Kapemimpinan Spirtitual Melalui *Meaning/Calling dan Membership*, Vol.9 No. 2 Juli 2012.

Fry, Louis W; Vitucci, Steve; Cedillo, Marie. (2005). Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement and Establishing a Baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 835-863.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

.....2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.

.....2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, Syamsul, 2012, Kepemimpinan Spiritual Solusi Mengatasi Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam, "Volume 4 NO. 1, Juni 2012".

Idri. 2015."HADIS EKONOMI : *Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, Edisi Pertama".Jakarta.PRENADA MEDIA GROUP

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Penerbit BPFE.

Panggabean, S,, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Ghalia Indonesia.



- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Rahmawaty, Anita, 2016, Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati, *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 2, 2016.
- Rivai, Veithzal. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik". Jakarta. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, Pt Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saad, Halimatus, dkk. 2013, Peranan Integriti Sebagai Mediator Antara Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam dan Prestasi Kerja: Pendekatan Empirikal Menggunakan, *International Conference On Research In Ethics Education 2013 (ICRIEEd 2013) 19th-21 November 2013, Fatih University, Istanbul, Turkey*.
- Salam, Dharma Setyawan. (2014). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta, Bumi Askara.
- Sugiyono. 2000. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. "METODE RISET SUMBER DAYA MANUSIA". Yogyakarta. GRAHA ILMU.
- Sulistyo, Heru, 2009, Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, *EKOBIS Vol.10, No.2, Juli 2009* : 311 – 321.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfuds. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Sani, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Tanuwijaya, Ronald, 2015, *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Pawita Pratama*. Agora Vol. 3, No. 1.

Thayib, Spiritual Leadership, Kepuasan kerja, Dan Prestasi Kerja, *al-‘Adâlah*, Volume 16 Nomor 2 November 2013.

Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Oryza

Wahyono, Teguh. 2006. *Analisis Data Statistik dengan SPSS 14*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo

Zainal,Rivai, dkk, 2015. *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan dan Organisasi*, BPFE, Yogyakarta.



## Lampiran 1

### DAFTAR KUESIONER



#### PENGANTAR

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, saya:

Nama : Gustra Prakarsa

NIM : 13510189

Fak/Jur : Ekonomi /Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul *“Analisi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja” (Studi kasus pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah-Palembang)*.

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pernyataan pada kuesioner ini.

Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibu/Saudara bekerja, sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan kode etika penelitian. Peneliti sangat mengharapkan kepada semua pihak yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini dapat bekerja sama dalam memberikan informasi serta jawaban atas pernyataan secara benar, jujur, dan objektif. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan saudara, karena tujuan kuesioner ini adalah untuk meminta persepsi/pendapat saudara.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner guna membantu kelancaran penelitian ini.

Peneliti

**Gustra Prakarsa**

NIM 13510189

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Sebelum menjawab kuesioner, isilah dahulu identitas anda.
2. Bacalah dengan teliti setiap item pernyataan.
3. Pilihan alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Alternatif Jawaban.

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia : tahun

Jenis kelamin : a. Pria      b. Wanita      (checklist salah satu)

Pendidikan terakhir :

## KUESIONER

### ANALISIS KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

#### PETUNJUK PENGISIAN

Untuk Bagian I: mohon Bapak /Ibu mengisi pertanyaan/ Pernyataan pada titik-titik diletakkan yang telah disediakan (...), atau memilih salah satu jawaban dengan melingkari pada salah satu nomor jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling benar.

#### Bagian I. Identitas Responden

- a. Usia : ..... Tahun  
 b. Jenis Kelamin : ..... Pria/Wanita  
 c. Status keluarga : .....  
 d. Pendidikan terakhir : SMA; Diploma; S1 ; S2 ; S3  
 e. Masa Kerja : ..... Tahun  
 f. Bagian/Jabatan : .....  
 g. Menduduki jabatan sekarang sejak tahun :

#### PETUNJUK PENGISIAN

##### Untuk Bagian II, III, IV:

1. mohon Bapak/Ibu menjawab pernyataan dengan memberi centang (v) pada kotak yang telah disediakan di bawah kode jawaban. PILIH SATU JAWABAN SAJA.
2. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar atau salah melainkan hanya menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pertanyaan.
3. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 

STS	= sangat tidak setuju
TS	= tidak setuju
N	= netral
S	= setuju
SS	= sangat setuju
4. Dimohonkan dalam memberikan penilaian tidak ada pertanyaan yang terlewat.

5. Hasil penelitian ini hanya kepentingan untuk akademis saja. Identitas dari anda sangat penulis rahasiakan dan penelitian ini tidak ada pengaruhnya terhadap status anda sebagai pegawai.

**A. PERTANYAAN KUESIONER**

**Bagian II. Instrumen Kepemimpinan Spiritual  
Penilaian pegawai terhadap Atasan**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin bisa mengambil keputusan dengan tegas.					
2	Selalu mempunyai ide-ide atau gagasan baru.					
3	Mampu memberikan arahan dan tujuan.					
4	Mampu memotivasi bawahan.					
5	Bisa menjadi contoh bagi bawahannya.					
6	Bertanggung jawab setiap apa yang dikerjakannya.					
7	Selalu memantau kinerja bawahannya.					
8	Pemimpin memiliki percaya diri yang tinggi.					
9	Fokus terhadap tujuan organisasi.					

**Bagian III. Instrumen Kinerja Perawat**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.					
2	Saya memiliki kemampuan yang kuat untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang maksimal					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
4	Kreativitas saya sangat mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas.					
5	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
6	Saya mampu memaksimalkan waktu yang tersedia dan menyelesaikan pekerjaan.					

7	Penggunaan sumber daya yang baik					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara mandiri					
10	Mempunyai hubungan yang baik antar karyawan					

#### Bagian IV. Instrumen Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji saya sekarang.					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan					
3	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya sekarang.					
4	Saya puas dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
5	Ketika saya berprestasi, maka saya akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi					
6	Saya mempunyai motivasi untuk meningkatkan jenjang karier saya					
7	Atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai					
8	Terjalannya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.					
9	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya.					
10	Saya mampu membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					

**Terima kasih atas partisipasi Bapak / Ibu**

## Lampiran 2

## 1. Kepemimpinan Spiritual

No	Indikator Variabel								
	Kepemimpinan Spiritual								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	4	4	4	3	3	4	4	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	4	5
6	5	5	5	5	3	5	5	3	5
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	5	5	5	5	2	4	4	4	4
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	4	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4
16	5	5	5	5	3	4	5	4	4
17	5	5	5	5	3	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5
23	4	4	4	4	2	4	4	4	4
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	3	5	3	4	2	2	4	4	4
26	5	5	5	5	3	4	4	4	4
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	3	5	5	4	5
31	5	5	5	5	3	5	5	3	5
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4
33	5	5	5	5	2	4	4	4	4
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4
40	4	5	5	5	5	4	4	5	5
41	4	4	4	4	3	3	4	3	4



**Lanjutan**

42	4	4	4	4	3	3	4	3	3
43	5	5	5	5	5	3	5	5	5
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4
45	3	4	4	4	3	3	4	4	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4
47	5	5	5	5	3	4	5	4	4
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4
49	5	5	5	5	3	5	5	4	5
50	5	5	5	5	5	3	5	5	5

## 2. Kinerja perawat

No	Indikator Variabel									
	Kinerja Perawat									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5
2	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5
3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5
6	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
9	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
15	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
16	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4
18	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
19	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
20	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5
23	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4
26	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
27	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
28	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4



lanjutan

16	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4
17	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
18	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
19	5	5	4	5	5	4	3	2	4	4
20	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
23	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4
28	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
31	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4
32	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4
33	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
35	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
38	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
41	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5
42	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
45	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
46	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
47	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5
48	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
49	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
50	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5

**Lampiran 3**

**Uji Validitas**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.18	13.049	.816	.891
X1.2	34.08	13.871	.788	.895
X1.3	34.10	13.357	.859	.889
X1.4	34.12	13.414	.840	.891
X1.5	35.22	14.379	.362	.930
X1.6	34.54	12.866	.646	.907
X1.7	34.24	13.819	.803	.894
X1.8	34.50	14.214	.565	.909
X1.9	34.30	13.602	.817	.893

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.66	17.045	4.129	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	32.94	7.160	.629	.676
Y1.2	32.94	7.527	.548	.693
Y1.3	32.82	8.232	.391	.720
Y1.4	33.34	7.943	.450	.710
Y1.5	32.96	7.876	.333	.734
Y1.6	32.90	8.051	.584	.697
Y1.7	33.18	8.069	.279	.745
Y1.8	32.68	8.508	.283	.736

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	32.94	7.160	.629	.676
Y1.2	32.94	7.527	.548	.693
Y1.3	32.82	8.232	.391	.720
Y1.4	33.34	7.943	.450	.710
Y1.5	32.96	7.876	.333	.734
Y1.6	32.90	8.051	.584	.697
Y1.7	33.18	8.069	.279	.745
Y1.8	32.68	8.508	.283	.736
Y1.9	32.56	8.251	.350	.726

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.04	9.753	3.123	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	32.72	10.940	.752	.856
Z1.2	32.76	11.329	.765	.857
Z1.3	32.72	11.185	.807	.854
Z1.4	32.76	11.002	.739	.857
Z1.5	33.14	11.062	.659	.864
Z1.6	33.68	12.385	.299	.897
Z1.7	34.18	11.049	.470	.889
Z1.8	32.88	11.455	.780	.857
Z1.9	32.76	11.819	.607	.869

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.20	14.163	3.763	9

**Lampiran 4**  
**Uji Reabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	9

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	9

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	9

**Lampiran 5**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11109144
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.057

Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	.751
Asymp. Sig. (2-tailed)	.626
a. Test distribution is Normal.	

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84783833
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.904
Asymp. Sig. (2-tailed)		.387
a. Test distribution is Normal.		

**Lampiran 6**

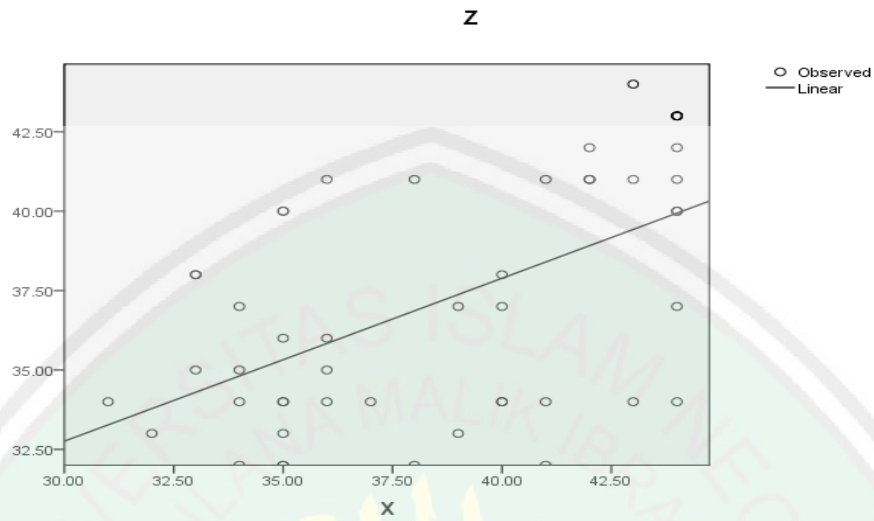
**Uji Linieritas**

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.317	22.239	1	48	.000	17.371	.513

The independent variable is X.

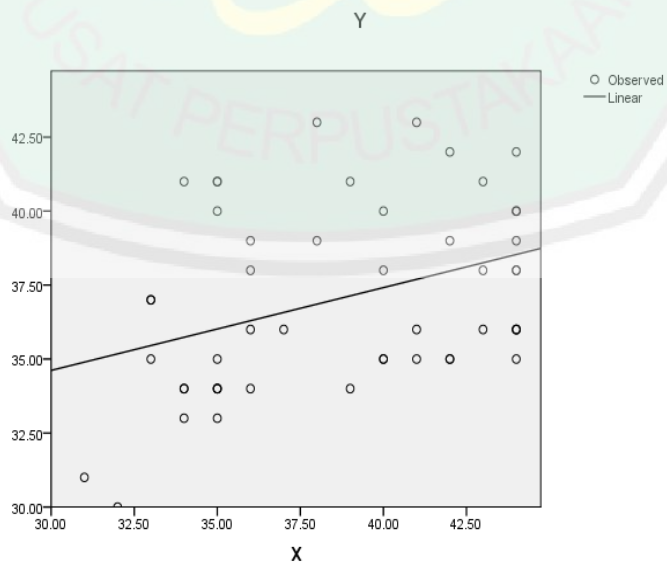


**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.137	7.607	1	48	.008	26.224	.280

The independent variable is X.



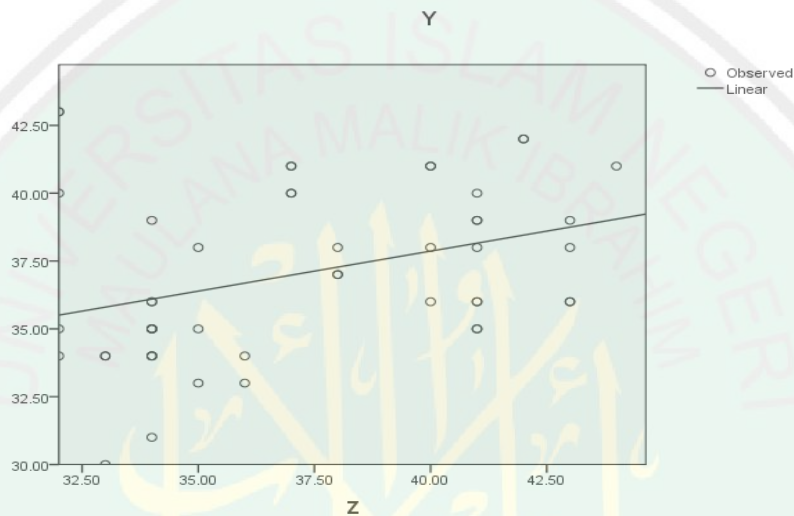
**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:Y



Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.126	6.933	1	48	.011	26.073	.295

The independent variable is Z.



**Lampiran 7**  
**Uji Path Analisis**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.317	.302	3.14333

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.371	4.228		4.108	.000
	X	.513	.109	.563	4.716	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.371	4.228		4.108	.000
X	.513	.109	.563	4.716	.000

a. Dependent Variable: Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 <sup>a</sup>	.168	.133	2.90780

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.120	4.547		5.084	.000
X	.188	.122	.249	1.546	.129
Z	.179	.134	.215	1.338	.187

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Deskripsi Variabel

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.48	4.58	4.56	4.54	3.44	4.12	4.42	4.16	4.36	

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	20	40.0	40.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	42.0	42.0	42.0
	5	29	58.0	58.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	20	40.0	40.0	42.0
	5	29	58.0	58.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	21	42.0	42.0	44.0

	5	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	21	42.0	42.0	52.0
	4	21	42.0	42.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	9	18.0	18.0	20.0
	4	23	46.0	46.0	66.0
	5	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	58.0	58.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	32	64.0	64.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	30	60.0	60.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.10	4.10	4.22	3.70	4.08	4.14	3.86	4.36	4.48

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	29	58.0	58.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	31	62.0	62.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	33	66.0	66.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	15	30.0	30.0	32.0
	4	32	64.0	64.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	8	16.0	16.0	18.0

	4	27	54.0	54.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	39	78.0	78.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	14	28.0	28.0	30.0
	4	26	52.0	52.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	28	56.0	56.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	22	44.0	44.0	48.0
	5	26	52.0	52.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Statistics**

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.48	4.44	4.48	4.44	4.06	3.52	3.02	4.32	4.44

**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	22	44.0	44.0	48.0
	5	26	52.0	52.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Z1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	56.0	56.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	



**Z1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	52.0	52.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Z1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	24	48.0	48.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Z1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	31	62.0	62.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Z1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	56.0	56.0	56.0
	4	18	36.0	36.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	26.0	26.0	26.0
	3	25	50.0	50.0	76.0
	4	10	20.0	20.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	68.0	68.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Z1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	56.0	56.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Gustra Prakarsa  
 NIM / Jurusan : 13510189 / Manajemen  
 Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M. Si  
 Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Pada RSI Siti Khadijah, Palembang.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	9 Januari 2017	Pengajuan Judul	1.
2.	20 Februari 2017	Proposal BAB I & II	2.
3.	1 Maret 2017	Proposal BAB III	3.
4.	20 Maret 2017	Revisi & Acc Proposal	4.
5.	13 April 2017	Seminar Proposal	5.
6.	26 April 2017	Kuesioner	6.
7.	11 Juni 2017	Skripsi BAB I-V	7.
8.	14 Juni 2017	Revisi & Acc Skripsi	8.
9.	15 Juni 2017	Acc Keseluruhan	9.

Malang, 15 juni 2017

Mengetahui:  
 Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei  
 NIP. 19750707 200501 1 005

## BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Gustra Prakarsa  
Tempat, tanggal lahir : Palembang, 08 Juli 1995  
Alamat Asal : Jln. Jogja Lebung Siarang. Rt.17 Rw.04 No.4012  
Kel. Sukajaya Kec. Sukarami, Palembang,  
Sumatera Selatan.  
Alamat Kos : Jl. Anggrek Vanda No.1 Kec. Lowokwaru Kel.  
Lowokwaru, Malang Jawa Timur  
Telepon/Hp : 082232838800  
E-mail : [gustraprakarsa1@gmail.com](mailto:gustraprakarsa1@gmail.com)  
Instagram : gustraprakarsa

### Pendidikan Formal

1999-2001 : TK. YP Indra Palembang  
2001-2007 : SD Negeri 187 Palembang  
2007-2010 : SMP Negeri 3 Palembang  
2010-2013 : SMA Negeri 6 Palembang  
2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

### Pendidikan Non Formal

2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab  
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2015 : English Language Center (ELC) UIN Maulana  
Malik Ibrahim Malang

### Pengalaman Organisasi

- Ketua Departemen Rumah Tangga Dan Perpustakaan Rohis SMA N  
06 Palembang.

- Anggota Grup Nasyid SMA N 06

### **Aktivitas dan Penelitian**

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2013
- Peserta Seminar
- Peserta Pelatihan SPSS di pi7u Statistic Malang 2016

Malang, 10 Juli 2017

Gustra Prakarsa

