

**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB UNAAHA (*The Influence of Spiritual Leadership, Organizational Culture and Work Behavior on Employee Performance in Class IIB Unaaha State Prison*)**

**Indra Frediansyah**

[Indra.frediansyah88@gmail.com](mailto:Indra.frediansyah88@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

**Aidin Hudani Awasinombu**

[aidinbudani@yahoo.com](mailto:aidinbudani@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Samdin**

[samdin61@gmail.com](mailto:samdin61@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

<b>Info Jurnal</b>	<b>Abstract</b>
<p><b>Sejarah Artikel:</b></p> <p>Diterima 01-02-2021</p> <p>Disetujui 03-02-2021</p> <p>Dipublikasikan 10-02-2021</p> <p><b>Keywords:</b> <i>spiritual leadership, organizational culture, work behavior, employee performance.</i></p> <p><b>Klasifikasi JEL:</b> H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect; 1) the influence of spiritual leadership, organizational culture and work behavior simultaneously on employee performance. 2.) the influence of spiritual leadership, on employee performance. 3.) the influence of organizational culture on employee performance and 4) the influence of work behavior on employee performance. the research method is to use quantitative research. the data used are secondary and primary data. data analysis usingspss software version 20. the sampling technique uses saturated sample amounted to 51 employees at class iib unaaha state prison. the results showed that; 1) spiritual leadership, organizational culture and work behavior simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. 2)spiritual leadershippositive and significant effect on employee performance. 3)organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. 4) work behavior has a positive and significant effect on employee performance.</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun belakangan ini Rumah Tahanan Negara di Indonesia telah beralih fungsi. Jika pada awal pembentukannya bernama penjara (bui) dimaksudkan untuk menghukum orang-orang yang melakukan kejahatan dan ketika namanya diganti menjadi Lembaga Pemasyarakatan ataupun Rumah Tahanan Negara, maka fungsinya tidak lagi semata mata untuk menghukum orang-orang yang melakukan kejahatan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, dalam penjelasan umumnya memuat pernyataan bahwa tujuan pemidanaan adalah upaya untuk menyadarkan narapidana dan anak pidana untuk menyesali perbuatannya, dan mengembalikannya menjadi warga masyarakat yang baik, taat kepada hukum, menjunjung tinggi nilai-nilai moral, sosial dan keagamaan, sehingga tercapai kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan damai. Rumah Tahanan Negara (RUTAN) adalah salah satu institusi yang dimiliki pemerintah yang berfungsi untuk membina warga binaan atau yang biasa disebut dengan Narapidana. Karena fungsinya yang urgen tersebut, maka diperlukan pemimpin yang efektif dan kuat terhadap pengelolaannya. Menurut Fry (2003) menyatakan *spiritual leadership* sebagai sebuah nilai, sikap dan perilaku pemimpin strategis yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling and membership*, sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015), Anita Rahmawati (2016), Irfan Helmi (2016).

Kemudian budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan (Chatab, 2007). Menurut Zahriyah (2015) indikator budaya organisasi adalah pertama, norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Kedua, nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Ketiga adalah aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh pegawai didalam suatu organisasi. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Rodiathul (2016), Nanda (2017), Jufrize, Khairani (2020) menjelaskan bahwa terhadap hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai ketika budaya organisasi tersebut dipatuhi dan dijalankan semua anggota organisasi. Kinerja merupakan sesuatu yang erat kaitannya dengan budaya organisasi (Umi, dkk (2015)). Perkara lain yang tidak kalah pentingnya yang harus dimiliki seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah perilaku kerja pegawai. Perilaku atau sikap kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe tertentu. (Robbins, 2007). Ada empat indikator yang dapat di gunakan dalam mengukur perilaku kerja pegawai menurut Griffiths (2014) adalah yang pertama *Social relationships* (hubungan sosial), kedua, *Vocational skill* (keahlian kejuruan).

Ketiga, *Work motivation* (motivasi kerja) dan keempat adalah *Initiative confidence inisiatif* (percaya diri). Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara perilaku kerja dan kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Wisnadkk (2018), Sari (2018), Bryan Manampiring, Christoffel Kojo, dan Agus (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara perilaku kerja dan kinerja pegawai. Kinerja merupakan salah satu representasi dari perilaku kerja yang baik. Untuk mencapai salah satu tujuan organisasi, maka dibutuhkan perilaku kerja pegawai yang baik. Titik klimaks dari apa yang diupayakan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tercermin dari kinerja pegawai.

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam suatu pekerjaan baik secara perorangan, kelompok, maupun organisasi maupun instansi. Bernard dalam Soepihanto (2010), mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan produktivitas sendiri merupakan rasio output terhadap input. Menurut Dessler (2015), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang

akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Adapun indicator kinerja pegawai meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Secara umum situasi di Rumah Tahanan Negera Kelas IIB Unaha masih banyak hal-hal yang perlu di kembangkan, dibenahi bahkan masih perlunya support dari pimpinan sehingga pegawai tetap bekerja secara maksimal. Selama menjalani proses pemasyarakatan narapidana diberikan pembinaan kepribadian dan kemandirian yang intinya adalah mengembalikan narapidana ketengah masyarakat yang baik, percaya diri, mandiri, aktif dan produktif. Dengan demikian kegiatan pembinaan tersebut harus memperhatikan berbagai aspek penghidupan narapidana agar memiliki kemandirian dan kepercayaan diri yang kuat. Seiring dengan kian kompleksnya kehidupan masyarakat yang akan dihadapi narapidana pada saat kembali kemasyarakat, peningkatan peran Lapas sebagai wahana pembinaan menjadi pilihan yang paling tepat dan tidak terhindarkan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan; 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritual leadership, budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritual leadership, terhadap kinerja pegawai. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### ***Spiritual Leadership***

Teori *Spiritual Leadership* (SL) ini awalnya dikembangkan oleh Fry (2003), yang kemudian dikembangkan pada tahun 2005. Teori *Spiritual Leadership* merupakan sebuah teori kausal dalam transformasi dan pengembangan dalam organisasi. Teori *Spiritual Leadership* ini merupakan pengembangan dari teori spiritualitas tempat kerja (*Workplace Spirituality*), yang dikembangkan oleh Giacalone dan Jurkiewicz's (2003). Teori ini mengajukan suatu dasar bahwa individu membawa keunikan dan spirit individual pada tempat kerjanya, dan orang yang termotivasi oleh kebutuhan spiritual akan mengalami *a sense of transcendence and community* dalam pekerjaannya. Fry (2005) menjelaskan bahwa kualitas *spiritual leadership* terdiri atas tiga indicator yaitu: *vision, altruistic love dan faith/hope*. Penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al.* 2012; Bodla dan Ali 2012 juga mengadopsi indicator *spiritual leadership*. Adapun penjelasan kualitas dari *spiritual leadership* yang dibentuk oleh tiga indicator yaitu: *vision, altruistic love dan hope/fait*

### **Budaya Organisasi**

Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi, (Hofstede 2010). Organisasi adalah suatu system perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Schein,2010). Organisasi merupakan suatu kesatuan social dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing- masing. Organisasi, sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

### **Perilaku Kerja**

Perilaku atau sikap kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe tertentu. (Robbins, 2007). Definisi perilaku kerja menurut Robbins (2007, : 35-39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang lakukan di lingkungan tempat kerjanya. Memahami sikap profesional dalam mengembangkan suatu kinerja menurut (Wawan dan Dewi, 2010) menyatakan bahwa sikap profesional adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan

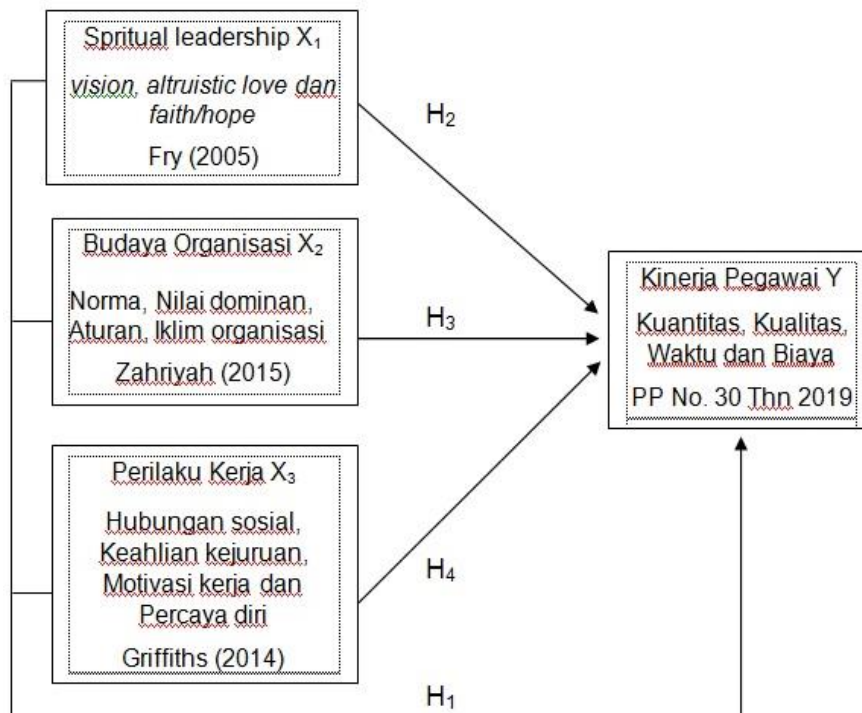
penuh tanggungjawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri.

### Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam suatu pekerjaan baik secara perorangan, kelompok, maupun organisasi, perusahaan maupun instansi. Bernard dalam Soepihanto (2010), mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan produktivitas sendiri merupakan rasio output terhadap input. Menurut Dessler (2015), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2013) berpendapat bahwa berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan definisi kinerja pegawai adalah fungsi dari tingkat kemampuan dan derajat motivasi, merupakan ungkapan intervensi kecakapan, kemahiran dan keahlian seseorang dalam rangka peningkatan produktivitas, sebagai prestasi kerja perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi yang diperoleh dalam melaksanakan tugas, dapat digunakan untuk menilai sejauh mana.

### Hubungan Antara *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada ruang lingkup yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, faktor yang menjadi variabel penelitian adalah *spiritual leadership*, budaya organisasi, perilaku kerja dan kinerja pegawai. Sehingga kerangka pemikiran yang ada akan seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 1:



Gambar 1 Kerangka Konseptual  
Sumber: Hasil Kajian Teoritis dan Empiris

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Nanda (2017) Nurwahidah dkk (2017) dan Wisna dkk (2018) menunjukkan bahwa *spiritual leadership*, budaya organisasi, perilaku kerja

berpengaruh positif dan signifikan (simultan) terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1. Pengaruh *spiritual leadership*, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Ronald Tanuwijaya (2015), Anita Rahmawati (2016), Irfan Helmi (2016), menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H2. Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja pegawai**

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Nanda (2017), Jufrizen (2020) dan Nurwahidah dkk (2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Nurwahidah dkk (2017) dan Wisna dkk (2018), menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H4. Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai**

**III. METODE PENELITIAN**

Desain dalam penelitian ini menggunakan desain dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan jenis ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dalam angka, datanya berwujud bilangan dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifikasi dalam rangka melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainnya. Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan pegawai Rutan Kelas IIB Unaaha sebanyak 51 pegawai. Karena jumlah populasi yang sedikit, maka dalam penelitian ini jumlah populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel secara keseluruhan atau dikenal dengan teknik sampel jenuh. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Rutan Kelas IIB Unaaha sebanyak 51 orang.

Dalam penelitian ini, menggunakan pertama data kualitatif yang merupakan data dalam bentuk kata verbal yang bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa data gambaran umum obyek penelitian yang mencakup profil Rutan Kelas IIB Unaaha atau data lainnya yang dapat mendukung penelitian ini. Kedua, data yang digunakan ada data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu kumpulan pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian saat ini.

Dokumentasi yaitu pengambilan data berupa informasi-informasi yang telah di dokumentasikan oleh pihak Rutan Kelas IIB Unaaha. Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 24. Dalam penelitian menguji uji asumsi klasik; 1) uji normalitas, 2) uji multikolinieritas, 3) uji heteroskedastisitas 4) uji autokolerasi 5) uji determinan  $R^2$ . Kemudian dalam penelitian menguji hipotesis terdiri dari uji t dan uji f.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil analisis regresi

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.093	.673		-.138	.890		
	X1	.290	.121	.266	2.387	.021	.956	1.046
	X2	.445	.119	.434	3.749	.000	.891	1.123
	X3	.268	.131	.240	2.051	.046	.872	1.146

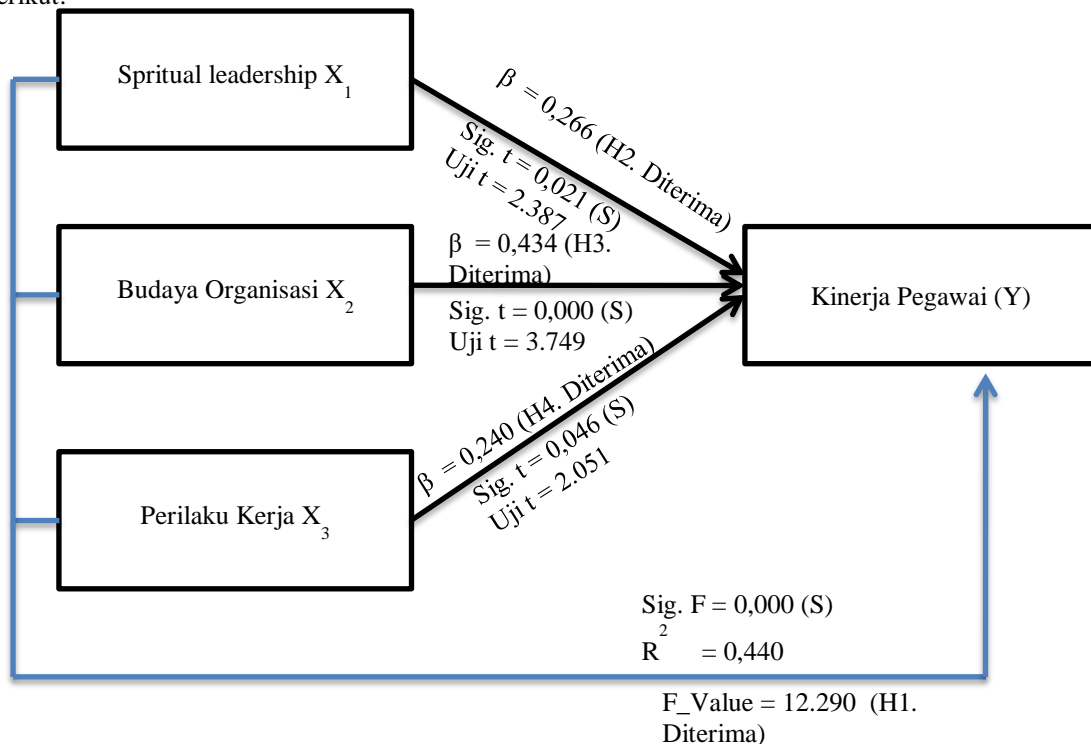
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh spiritual leadership, budaya organisasi, perilaku kerja terhadap kinerja pegawai rumah tahanan negara kelas IIB unahadapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,266 (X1) + 0,434 (X2) + 0,240 (X3)$$

Pengujian hipotesis dan koefisien regresi pengaruh parsial dan simultan antara variabel *spiritual leadership*, budaya organisasi, perilaku kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian nilai koefisien jalur, titik kritis (*t*-statistik) dan *p*-value yang disajikan pada diagram jalur gambar 5.1 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil analisis

Sumber: hasil olahan data spss 24, tahun 2021

Kemudian pada gambar tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,266 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5 %.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,434 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5 %.
3. Variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap volume penjualan, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,240 dan nilai signifikan sebesar 0,046 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5 %.

Tabel 2. Hasil Pengujian Simultan (Uji\_F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.767	3	.589	12.290	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.252	47	.048		
	Total	4.019	50			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, tahun 2021

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh *spiritual leadership*, budaya organisasi, perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan (simultan) terhadap kinerja pegawai rumah tahanan negara kelas IIB unaha, yang dapat dibuktikan dengan dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F ( $F_{sig}$ ) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $F_{sig} 0,000 < 0,05$ ). Nilai signifikan pada tabel Anova memiliki nilai 0,000 yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, dari hasil signifikan tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dari cara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (*spiritual leadership*, budaya organisasi dan perilaku kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta dilapangan menunjukkan bahwa rumah tahanan negara kelas iib unaha telah menerapkan *spiritual leadership* sehingga akan berdampak pada tingkat kesejahteraan spiritual individu akan meningkat, pegawai akan melakukan apa yang diperlukan dalam mewujudkan visi bersama, terdorong untuk terus bekerja lebih baik sehingga prestasi kerjanya akan meningkat. salah satu karakteristik dari *spiritual leadership* yang dilakukan oleh rumah tahanan negara kelas iib unaha adalah *altruistic love*, yaitu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian, dan apresiasi untuk diri dan sesama. sikap ini terus dikembangkan menjadi budaya, maka akan lahir seperangkat nilai, asumsi, pengertian dan kesadaran jalan pikiran secara moral yang bantumembantu sesama anggota dan mengajar anggota baru dengan benar. kemudian, kesuksesan budaya organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor berupa norma, nilai dominan, aturan, iklim organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Kemudian sesuai dengan teori yang diungkap oleh Suranta (2012) secara umum kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam suatu pekerjaan baik dari perorangan, kelompok maupun organisasi/perusahaan. Kinerja adalah hasil akhir dari aktivitas. dimana seleksi ukuran-ukuran untuk penaksiran kinerja tergantung pada unit organisasi yang dinilai dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. kemudian menurut Dessler (2015), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaha. Sesuai dengan hasil uji t pada variabel *spiritual leadership* dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5 % maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima  $H_a$  menunjukkan bahwa dimensi *spiritual leadership* secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Fry (2003) menyatakan *spiritual leadership* sebagai sebuah nilai, sikap dan perilaku pemimpin strategis yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling and membership*, sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual. *Spiritual Leadership* dapat pula dipandang sebagai sebuah upaya kekuatan memotivasi yang memungkinkan orang lain untuk menjadi lebih baik, berenergi dan terhubung atau terikat dengan pekerjaannya. Kemudian didukung oleh *Spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual survival (Lilik dan Agung dalam Thayib *et al.*, 2013). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015), Anita Rahmawati (2016), Irfan Helmi (2016) yang menyatakan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaha. Hal ini sesuai dengan hasil uji t pada budaya organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5 %, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima  $H_a$  menunjukkan bahwa budaya organisasi secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaha. Menurut Hofstede (2010) kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan (Chatab, 2007). Robbins (1998; 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanda (2017), Jufrizen (2020) dan Nurwahidah dkk (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa faktor perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaha. Sesuai dengan hasil uji t pada variabel perilaku kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5 %, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima  $H_a$  menunjukkan bahwa perilaku kerja secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaha. Menurut Wawan dan Dewi, (2010) menyatakan bahwa sikap profesional adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggungjawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi supaya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. (Hariandja, 2002) Perilaku atau sikap kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe tertentu. (Robbins, 2007). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurwahidah dkk (2017) dan Wisna



dkk (2018) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **V. KETERBATASAN PENELITIAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Keterbatasan dimaksud antara lain adalah Data penelitian ini menggunakan persepsi pegawai melalui penilaian diri sendiri atau *self appraisal*. Selain itu karena kesibukan pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha dan kendala waktu, peneliti mengalami kesulitan untuk mengali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Selanjutnya obyek penelitian terbatas pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha. Dengan demikian dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini.

Responden penelitian ini terbatas hanya pada pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha. Karena itu dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik di wilayah lainnya. Selain itu karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar tamatan SMA/ sederajat, sehingga peneliti mengalami kesulitan untuk mengali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini.

## **VI. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha.
2. *Spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha
4. Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Unaaha.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Agung, A. M. Lilik. 2007. Human Capital Competencies. Jakarta: PT Elex Media Computindo.
- Anita Rahmawaty. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Vol. 9, No. 2, 2016, 276-303
- Bodla, M. A., Ali, H., dan Danish, R. Q. (2013). Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee's Performance.
- Bryson, John M. (2013). Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial (Judul Asli: Strategic Planning For Public and Non profit Organizational Achievement): Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Fry, L.W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". The Leadership Quarterly. .... (2005). "Toward a theory of spiritual leadership". The Leadership Quarterly.
- Chawla, V., dan Guda, S. (2010). Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment An Exploratory Study among Sales Professionals.

- Journal of Human Values, 16(2), 157-167. Chatab, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi. Bandung :Penerbit Alfabeta.
- Chen, et al. (2012). Graphene Oxide: Preparation, Functionalization, and Electrochemical Application. Chemical Review, 112, 6027-6053.
- Covey, Stephen R. 1997. Principle Centered Leadership. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fry, Louis W., 2012 „Toward a Theory of Spiritual Leadership“ The Leadership Quarterly, Volume 14, No. 6. Desember 2003, hlm. 694- 727.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. 2003. Toward a science of workplace spirituality. Handbook of workplace spirituality and organizational performance (pp. 3–28).
- Griffiths, G., jeung Tiffin, H. (2014). The post-colonial studies reader. London & Amerika: Routledge Taylor & Francis Group.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmy, Irfan. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 4. No. 1. Hal. 72-80
- Hofstede, G. J. (2010). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly. New York.
- Hunger J, David dan Wheelen L, Thomas. 2001. "Manajemen Strategis". Yogyakarta. ANDI.
- Moning Try Margaret (2014), Pengaruh kepercayaan, Kepemimpinan, Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moehersono. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. (Bogor :Ghali Indonesia, 2010).
- Musanef. 2018. Manajemen Kepegawaian Indonesia. Jilid II, Jakarta: PT Gunung Agung.
- Muchlas, Makmuri. 2005. Perilaku Organisasi, edisi 1, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Manz, Charles.C dan Henry P.Sims, Jr. 2011. The New Super Leadership. San Francisco: Berrett dan Koehler.
- Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang Yoga, 2(2).
- Priansa, Donni Juni. 2013. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisiensi dan Profesional. Bandung : Alfabeta.
- Ranupandojo & Suad Husnan, 2012, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Robbins, dkk., 2007. Buku Ajar Patologi. Volume 2. Edisi 7. Penerbit buku Kedokteran EGC. Jakarta
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015). Organizational Behavior. Pearson. United State America. Edisi 16 .
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). Manajemen. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Sanapiah, A. Aziz, (2007) “Dimensi Kepemimpinan Aparatur Publik dalam Perspektif Pelayanan Publik : *Building Trust*”, Jurusan Administrasi Bisnis STIA LAN Jakarta.
- Saputra, Beny Mahyudi, 2013 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Atasan (Studi pada STT, STMIK, STBA dan Politeknik Cahaya Surya)”, Jurnal OTONOMI, vol. 13, no.1,.
- Siti Hajar dkk. 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 46- 57.
- Steers, Richard M. 2011. Efektifitas Organisasi. Erlangga, Jakarta.
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE, 2010, h.184-186.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

- Schien. (2011). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Fransisco.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco : Jossey-Bass.
- Soeprihanto. 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Solimun. (2010). *Analisis Variabel Moderasi Dan Mediasi*. Malang : Program Studi Statistika FMIPA-UB.
- Suranta, Sri.2012. "Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bisnis", *Jurnal Penelitian Ekonomi, Bisnis dan Pembangunan* Volume 15 No. 2 hal 116-138.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wawan dan Dewi, 2010, *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*, Yogyakarta : Nuha Medika.
- Wirawan.2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Zahriyah, UmiWita. dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.