
Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Bluebells Express Hotel Syariah* Di Kota Malang

Oleh

Asep Abdu Renhoat*)

Abd. Khodir Djaelani **)

Mohammad Rizal *)**

e-mail : asepadurenhoat@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine the effect of spiritual leadership, organizational culture and work ethic on employee performance at Bluebells Express Hotel Syariah in Malang City. This research uses explanatory research and a quantitative approach. Arikunto's theory is used to take samples, that is, if the population is less than 100, the entire population is taken as respondents. so that the total sample is 90 respondents. To solve the problem in this study, using the validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, classical assumption test. The research used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25. 0 The results of this study were that Spiritual Leadership, Organizational Culture and Work Ethics simultaneously (simultaneously) had an effect on employee performance at Bluebells Express Syariah Hotel in Malang City. Partially, the Spiritual Leadership variable influences employee performance at Bluebells Express Syariah Hotel in Malang City, Organizational Culture influences employee performance at Bluebells Express Syariah Hotel in Malang City, Work Ethic affects employee performance at Bluebells Express Syariah Hotel in Malang City.

Keywords: Spiritual Leadership, Organizational Culture, Work Ethic. Employee performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Nilai-nilai dan simbol dalam perusahaan sehingga harus dimengerti dan dipatuhi bersama merujuk pada budaya organisasi sebagai pola perilaku organisasi itu sendiri. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi untuk itu partisipasi kinerja karyawan sangat penting untuk tujuan organisasi (Shahzad, 2016). Selanjutnya budaya organisasi juga berdampak pada peningkatan kerja. Suatu institusi/perusahaan memiliki budaya yang baik memotivasi karyawan untuk memiliki perilaku sesuai dengan tujuan organisasi sehingga akan mendukung kinerja individu (Byawarti dan Muslikh, 2017).

Suatu perusahaan tidak akan berkembang dan berjalan lancar tanpa adanya sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan. Aset utama sebuah

perusahaan yaitu sumber daya manusia yang notabene nya ialah modal penting yang sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama seluruh aktivitas didalam perusahaan, selain itu sumber daya manusia juga memiliki pikiran, perasaan dan kebutuhan tertentu. Organisasi ialah salah satu sistem perkumpulan formal baik itu dua orang ataupun lebih yang bekerjasama untuk menjangkau satu tujuan (Hasibuan, 2016:5). Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa suatu organisasi didirikan pastilah mempunyai tujuan jika ingin dicapai, baik itu pada jangka pendek maupun jangka panjang. Suatu organisasi memerlukan adanya sumber daya manusia yang handal, berkomitmen dan memiliki motivasi yang baik untuk dapat mencapai tujuan (Muchlas, 2017:8).

Aset utama sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang merupakan modal penting yang sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama seluruh aktivitas didalam perusahaan, selain itu sumber daya manusia juga memiliki pikiran, perasaan dan kebutuhan tertentu. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016:5). Nilai-nilai dan simbol dalam perusahaan sehingga harus dimengerti dan dipatuhi bersama merujuk pada budaya organisasi sebagai pola perilaku organisasi itu sendiri. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi untuk itu partisipasi kinerja karyawan sangat penting untuk tujuan organisasi (Shahzad, 2016). Selanjutnya budaya organisasi juga berdampak pada peningkatan kerja. Suatu institusi/perusahaan memiliki budaya yang baik memotivasi karyawan untuk memiliki perilaku sesuai dengan tujuan organisasi sehingga akan mendukung kinerja individu (Byawarti dan Muslikh, 2017). Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa suatu organisasi didirikan pastilah mempunyai tujuan yang ingin dicapai, baik itu pada jangka pendek maupun jangka panjang. Suatu organisasi memerlukan adanya sumber daya manusia yang handal, berkomitmen dan memiliki motivasi yang baik untuk dapat mencapai tujuan.

Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten diperlukan pemberdayaan sumber daya manusia. Sehingga pada suatu organisasi yang sistematis dapat mengarahkan karyawan untuk berkomitmen pada peningkatan kinerja. Menurut Hakim, (2011:115) menyatakan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan menurut Soetopo, (2010:123) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendukung tujuan organisasi sehingga bisa menjawab dan mengatasi pengaruh lingkungan dengan cepat dan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas.

Nilai-nilai dan simbol dalam perusahaan sehingga harus dimengerti dan dipatuhi bersama merujuk pada budaya organisasi sebagai pola perilaku organisasi itu sendiri. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya

organisasi untuk itu partisipasi kinerja karyawan sangat penting untuk tujuan organisasi (Shahzad, 2016). Selanjutnya budaya organisasi juga berdampak pada peningkatan kerja. Suatu institusi/perusahaan memiliki budaya yang baik memotivasi karyawan untuk memiliki perilaku sesuai dengan tujuan organisasi sehingga akan mendukung kinerja individu (Byawarti dan Muslikh, 2017).

Berdasarkan paparan latar belakang, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kepemimpinan spiritual, etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Peneliti memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat diambil rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan spiritual, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, setiap peneliti tentunya mempunyai tujuan penelitian yang ingin di capai, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian**a. Bagi peneliti**

Untuk memperoleh pengalaman serta pengetahuan didalam membuat penelitian ini secara teori dan praktik, serta dapat mengembangkan dan juga menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan.

b. Bagi pembaca

Dengan dilakukannya penelitian ini, semoga bisa menjadi salah satu referensi bacaan serta menambah ilmu tentang sumber daya manusia dan bisa menjadi rujukan atau bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.

c. Manfaat Bagi institusi

Memberi masukan untuk instansi dari hasil penelitian agar dapat menjadi pertimbangan bagi Sektor Jasa Penginapan Syariah di Kota Malang pentingnya kepemimpinan spiritual, budaya organisasi dan etos kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka**Kepemimpinan Spiritual**

Valk (2011), menyatakan bahwa studi kepemimpinan adalah pendekatan multi dimensi untuk mengeksplorasi perilaku individu dan kolektif dalam kelompok sosial, organisasi, dan masyarakat. Jika ada orang yang meninjau diskusi kepemimpinan maka akan menemukan banyak definisi. Seperti kepemimpinan sebagai fenomena yang sulit untuk menentukannya meskipun tampaknya tahu itu ketika melihat dan mengalaminya. Dalam hal ini kepemimpinan didefinisikan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi individu lain atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sama, menurut Northhouse (dalam Valk, 2011).

Spiritual atau religi artinya kepercayaan terhadap kekuatan adikodrati diatas kekuatan manusia; kepercayaan yang bersifat keagamaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia.). Istilah religi memiliki kemiripan dengan istilah spiritual. Namun spiritual yang berasal dari kata *spirit* yang berarti semangat, jiwa, roh, dan sukma. Spiritual juga berhubungan dengan yang bersifat kejiwaan, rohani, dan batin. Simpson (dalam Bezy, 2011), menyatakan bahwa kata spiritualitas berasal dari kata Latin yaitu *spiritus*, yang berarti nafas, energi, keberanian, semangat, dan jiwa. Kata spiritualitas sering dipandang sebagai seorang yang religius, tetapi memiliki makna yang lebih mendasar. Spiritualitas dapat dipahami sebagai kekuatan hidup yang bergerak.

Budaya Organisasi

Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten diperlukan pemberdayaan sumber daya manusia. Sehingga pada suatu organisasi yang sistematis dapat mengarahkan karyawan untuk berkomitmen pada peningkatan kinerja. Menurut Hakim, (2011:115) menyakan. Dengan demikian, budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendukung tujuan organisasi sehingga bisa menjawab dan mengatasi pengaruh lingkungan dengan cepat dan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas.

Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten diperlukan pemberdayaan sumber daya manusia. Sehingga pada suatu organisasi yang sistematis dapat mengarahkan karyawan untuk berkomitmen pada peningkatan kinerja. Menurut Hakim, (2011:115) menyatakan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan menurut Soetopo, (2010:123) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendukung tujuan organisasi sehingga bisa menjawab dan mengatasi pengaruh lingkungan dengan cepat dan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas.

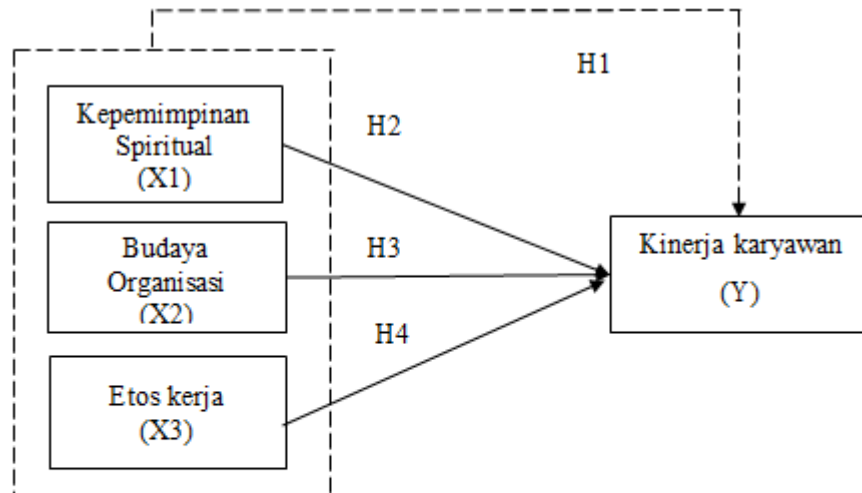
Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu sikap yang timbul akibat kemauan sendiri yang berdasarkan pada orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Nilai-nilai dan simbol dalam perusahaan sehingga harus dimengerti dan dipatuhi bersama merujuk pada budaya organisasi sebagai pola perilaku organisasi itu sendiri. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi untuk itu partisipasi kinerja karyawan sangat penting untuk tujuan organisasi (Shahzad, 2016). Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten diperlukan pemberdayaan sumber daya manusia. Sehingga pada suatu organisasi yang sistematis dapat mengarahkan karyawan untuk berkomitmen pada peningkatan kinerja. Menurut Hakim, (2011:115) menyatakan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan menurut Soetopo, (2010:123) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendukung tujuan organisasi sehingga bisa menjawab dan mengatasi pengaruh lingkungan dengan cepat dan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas.

Selanjutnya budaya organisasi juga berdampak pada peningkatan kerja. Suatu institusi/perusahaan memiliki budaya yang baik memotivasi karyawan untuk memiliki perilaku sesuai dengan tujuan organisasi sehingga akan mendukung kinerja individu (Byawarti dan Muslikh, 2017).

Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis



Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan: - - - ➔ Pengaruh Simultan

— ➔ Pengaruh Parsial

Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2014), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari permasalahan yang akan diteliti dan jawaban yang diutarakan baru berdasarkan berdasarkan pada teori.

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang sudah di uraikan di atas, maka di buat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan spiritual, budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2. Kepemimpinan Spritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Pada penelitian saya kali ini, jenis penelitian yang akan di sajikan ialah penelitian explanatory research yaitu menggunakan model pendekat ialah model kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Sektor Jasa *Bluebells Express* Hotel Syariah di Kota Malang. Jl. Kedawung No.45, Tulusrejo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141, Telepon: 0895-3312-64312

. Waktu Penelitian yang digunakan pada Penelitian ini, dilakukan mulai bulan November 2020 sampai April 2021. Sampel pada penelitian seluruh karyawan yang ada di *Bluebells Express* Hotel Syariah Kota Malang yang berjumlah 90 karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Kepemimpinan Spiritual (X1)

Kepemimpinan spiritual ini diukur dengan indikator (Thayib dkk, 2013).:

1. Visi
2. Harapan/Keyakinan
3. Cinta Yang Altruism
4. Makna
5. Keanggotaan
6. Komitmen Organisasi,
7. Produktivitas

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi sebagai harkat dan aturan dimiliki bersama oleh organisasi yang dirasakan karyawan dan di hargai oleh organisasi.

c. Etos Kerja (X3)

Etos kerja ini diukur dengan indikator sentralitas kerja, kemandirian, kerja keras, kenyamanan, moralitas/etika, menghindari gratifikasi, dan menghabiskan waktu (Sinamo, 2014).

d. Kinerja Karyawan (Y)

Ciri kinerja karyawan yang baik yaitu memiliki tanggung jawab, memnfaatkan waktu sebaik mungkin, dan kejujuran pada diri karyawan. Kinerja ini diukur dengan indikator Tanggung jawab, efektivitas kerja dan efisiensi (Chiang, 2012).

Pembahasan Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

no	Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata
		SS		S		N		TS		STS				
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
1	Y.1	27	135	41	164	21	63	1	2	0	0	90	364	4,04
2	Y.2	17	85	47	188	25	75	1	2	0	0	90	350	3,88
3	Y.3	24	120	43	172	20	60	3	6	0	0	90	358	3,97
4	Y.4	15	75	37	148	37	111	1	2	0	0	90	336	3,73
5	Y.5	8	40	40	160	39	117	2	4	0	0	90	321	3,56
6	Y.6	36	180	44	176	9	27	2	4	1	1	90	388	4,31
	Rata-Rata													3,92

Sumber: Data primeryang diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama (Y.1) “Pimpinan menyampaikan visi dengan baik sehingga tujuan tercapai” sangat setuju 35 orang, setuju 50 orang, Netral 5. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4.33. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua (Y.2) “Visi yang disampaikan pimpinan berbasis pada etika religious”. sangat setuju sebanyak 38, setuju 49, Netral 3 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,38. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga (Y.3) “Adanya nilai-nilai spiritual yang membuat karyawan semangat bekerja”. sangat setuju sebanyak 33 orang, setuju 54, Netral 3. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat (Y.4) “Karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan”, sangat setuju sebanyak 31, setuju 53 g, Netral 6. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,27. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima (Y.5) “Karyawan mampu bekerja sesuai harapan perusahaan” sangat setuju sebanyak 28, setuju 55, Netral 7. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express*

Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam (Y.6) “Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu” sangat setuju sebanyak 37, setuju 47, Netral 5 orang, sedangkan 1 responden yang menjawab tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut

Deskripsi Variabel Kepemimpinan Spiritual

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Spiritual

No	Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata	
		SS		S		N		TS		STS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1	X1.1	35	175	50	200	5	15	0	0	0	0	90	390	4,33	
2	X1.2	38	190	49	196	3	9	0	0	0	0	90	395	4,38	
3	X1.3	33	165	54	216	3	9	0	0	0	0	90	390	4,33	
4	X1.4	31	155	53	212	6	18	0	0	0	0	90	385	4,27	
5	X1.5	28	140	55	220	7	21	0	0	0	0	90	381	4,23	
6	X1.6	37	185	47	188	5	15	1	2	0	0	90	390	4,33	
		Rata-Rata													4,31

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama (X1.1) “Pimpinan menyampaikan visi dengan baik sehingga tujuan tercapai” sangat setuju 35 orang, setuju 50 orang, Netral 5. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua (X1.2) “Visi yang disampaikan pimpinan berbasis pada etika religious”. sangat setuju sebanyak 38, setuju 49, Netral 3 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,38. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga (X1.3) “Adanya nilai-nilai spiritual yang membuat karyawan semangat bekerja”. sangat setuju sebanyak 33 orang, setuju 54, Netral 3. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat (X1.4) “Karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan”, sangat setuju sebanyak 31, setuju 53 g, Netral 6. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,27. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima (X1.5) “Karyawan mampu bekerja sesuai harapan perusahaan” sangat setuju sebanyak 28, setuju 55, Netral 7. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam (X1.6) “Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu” sangat setuju sebanyak 37, setuju 47, Netral 5 orang, sedangkan 1 responden yang menjawab tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata
		SS		S		N		TS		STS				
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
1	X2.1	21	105	62	248	6	18	0	0	1	1	90	372	4,13
2	X2.2	28	140	55	220	7	21	0	0	0	0	90	381	4,23
3	X2.3	28	140	53	212	9	27	0	0	0	0	90	379	4,21
4	X2.4	19	95	53	212	15	45	2	0	0	0	90	352	3,99
5	X2.5	15	75	61	244	14	42	0	0	0	0	90	361	4,01
6	X2.6	22	110	61	244	7	21	0	0	0	0	90	375	4,17
	Rata-Rata													4,12

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama (X2.1) “Karyawan diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas.” sangat setuju sebanyak 21, setuju 62, netral 6. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua (X2.2) “Karyawan berani menanggung resiko dalam pekerjaan karena menjadi tanggung jawab”. sangat setuju

sebanyak 28 setuju 55, netral 7. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4.23. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga (X2.3) “Pimpinan lebih memusatkan perhatian dari hasil dari pada proses”. sangat setuju sebanyak 28, setuju 53, netral 9, s. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4.21. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat (X2.4) “Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan”, sangat setuju sebanyak 19 orang, setuju 53 orang, netral 15 orang, 2 responden menjawab tidak setuju Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4.213.99. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima (X2.5) “Hubungan antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik”. sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju 61 netral 14. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam (X2.6) “Keputusan pimpinan mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang didalamnya” sangat setuju sebanyak 22 orang, setuju 61, netral 7. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,17. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Deskripsi Variabel Etos Kerja

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Etos Kerja

No	Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata
		SS		S		N		TS		STS				
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
1	X3.1	21	105	62	248	6	18	0	0	1	1	90	372	4,13
2	X3.2	24	120	43	172	20	60	3	6	0	0	90	358	3,97
3	X3.3	28	140	53	212	9	27	0	0	0	0	90	379	4,21
4	X3.4	28	140	55	220	7	21	0	0	0	0	90	381	4,23
5	X3.5	15	75	61	244	14	42	0	0	0	0	90	361	4,01
6	X3.6	27	135	41	164	21	63	1	2	0	0	90	364	4,04
	Rata-Rata													4,09

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan pertama (X3.1) “Karyawan diberikan tanggung jawab penuh atas tugas masing-masing” sangat setuju sebanyak 21, setuju 62, netral 6. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua (X3.2) “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. setuju sebanyak 24 setuju 43, netral 20, sedangkan 3 orang memilih jawaban tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,97. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga (X3.3) “Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.”. sangat setuju sebanyak 28, setuju 53, netral 9. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,21. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat (X3.4) “Kemandirian antar karyawan bisa mempengaruhi karyawan lainnya”, sangat setuju sebanyak 28, setuju 55, netral 7. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti bahwa Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima (X3.5) “Karyawan menjaga etika ketika bekerja”. sangat setuju sebanyak 15, setuju 61, netral 14. Diperoleh hasil rata-

rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam (X3.6) “Karyawan memperlakukan tamu dengan baik dan beradab” sangat setuju sebanyak 27, setuju 41, netral 21,. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,04. Berarti Karyawan Pada *Bluebells Express* Hotel Syariah Di Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8 Uji Validitas

Variabel	Instrumen	TotalCorrelation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,693	0,2050	Valid
	Y.2	0,607	0,2050	Valid
	Y.3	0,715	0,2050	Valid
	Y.4	0,572	0,2050	Valid
	Y.5	0,558	0,2050	Valid
	Y.6	0,425	0,2050	Valid
Kepemimpinan Spiritual	X1.1	0,568	0,2050	Valid
	X1.2	0,589	0,2050	Valid
	X1.3	0,517	0,2050	Valid
	X1.4	0,649	0,2050	Valid
	X1.5	0,587	0,2050	Valid
	X1.6	0,562	0,2050	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,394	0,2050	Valid
	X2.2	0,678	0,2050	Valid
	X2.3	0,638	0,2050	Valid
	X2.4	0,723	0,2050	Valid
	X2.5	0,552	0,2050	Valid
	X2.6	0,506	0,2050	Valid
Etos Kerja	X3.1	0,546	0,2050	Valid
	X3.2	0,757	0,2050	Valid
	X3.3	0,610	0,2050	Valid
	X3.4	0,757	0,2050	Valid
	X3.5	0,482	0,2050	Valid
	X3.6	0,527	0,2050	Valid

Sumber data primer yang diolah SPSS 2021

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Harga (X1)	0,726	Reliabel
2	Kualitas Pelayanan (X2)	0,611	Reliabel
3	Kepuasan Konsumen (Y)	0,849	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2021

Uji Normalitas

Tabel 4.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,32308293
	Absolute	,050
Most Extreme Differences	Positive	,050
	Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		,451
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data primer yang diolah spss, 2020

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Uji Multikoleniaritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Harga (X1)	0.886	1.128	Bebas Multikoleniaritas
Kualitas Pelayanan (X2)	0.886	1.128	Bebas Multikoleniaritas

Sumber data primer diolah SPSS 2021

Menurut beberapa variabel yang ada dan digunakan yaitu adalah mempunyai i nilai *tolerance* lebih btinggi dari 0.10 pada Variabel Harga (X1) 0.886, pada variabel Kualitas Pelayanan (X2) didapatkan sejumlah nilai yaitudengan 0.886

Nilai VIF beberapa variabel yang ada dan digunakan kurang 10 yang artinya tidak ada multikoleniaritas. Pada variable Harga (X1) diperoleh sebesar1.128, dan pada variabel Kualitas Pelayanan (X2) diperoleh sebesar1.128.

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.14 Uji Heteroskesdisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Harga (X1)	0,637	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Kualitas PelayananX2	0,409	Tidak terjadi Heteroskesdisitas

Sumber data primer diolah SPSS2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Hipotesis

Berikut adalah tabel dari hasil pengujian:

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,071	3,024		1,677	,098
1 Harga	,824	,124	,582	6,630	,000
Kualitas Pelayanan	,238	,102	,206	2,346	,021

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen

Sumber data primer diolah SPSS 2021

a. Uji F

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	374,244	2	187,122	33,817	,000 ^b
Residual	437,134	79	5,533		
Total	811,378	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen

b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Harga

Sumber data primer diolah SPSS 2021

b. Uji t

Tabel 4.17 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,071	3,024		1,677	,098
1 Harga	,824	,124	,582	6,630	,000
Kualitas Pelayanan	,238	,102	,206	2,346	,021

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen

Sumber data primer diolah SPSS 2021

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,551	1,77986

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi

Sumber : data primer diolah SPSS 2021

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan.

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis Variabel Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh secara Simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan Pada *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang*.

a. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Valk (2011), menyatakan bahwa studi kepemimpinan adalah pendekatan multi dimensi untuk mengeksplorasi perilaku individu dan kolektif dalam kelompok sosial, organisasi, dan masyarakat. Simpson (dalam Bezy, 2011), menyatakan bahwa kata spiritualitas berasal dari kata Latin yaitu *spiritus*, yang berarti nafas, energi, keberanian, semangat, dan jiwa. Kata spiritualitas sering dipandang sebagai seorang yang religius, tetapi memiliki makna yang lebih mendasar.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rondonuwu, dkk (2017)

b. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soetopo, (2010:123) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendukung tujuan organisasi sehingga bisa menjawab dan mengatasi pengaruh lingkungan dengan cepat dan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang*.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang*.
2. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang*.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang*.
4. Etos Kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Pada *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Kinerja dijelaskan bahwa indikator pada indikator efektivitas kerja memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya, disarankan pada Karyawan *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang* untuk lebih efektif lagi dalam bekerja.
- b. Kepemimpinan Spiritual dijelaskan bahwa indikator Produktivitas memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada Karyawan *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang* untuk lebih produktifitas lagi dalam menjalankan tugas.
- c. Budaya Organisasi bahwa indikator *outcome orientation* memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada perawat pada Karyawan *Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang* untuk lebih mengerjakan semua pekerjaan yang yang diberikan lebih baiktepat pada waktu yang telah diberikan.
- d. Etos Kerja dijelaskan bahwa indikator sentralitas kerja memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2010). *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Aditya Media.
- (Aprianti, 2016)Aprianti. (2016). *Pengertian Organisasi. Organisasi*, 84, 487–492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Byarwati, A. dan Muslikh. (2017). Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)* Volume 2 No. 1
- Cahyad,Aprianto, 2016Aprianto. (2016). *Pengertian Organisasi. Organisasi*, 84, 487–492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Chiang, Chun-Fang, dkk, (2012). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (2012), 180-190.
- Faustyna (2015). Pengaruh Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPDJ Ketenagakerjaan Cabang Belawan.

Ghozali, I. (2013). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (2012), 180-190.

Asep Abdu Renhoat*) Adalah Alumni FEB Universitas Islam Malang

Abd. Khodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Mohammad Rizal ***) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang