

**PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM
ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
PEMBERDAYAAN DAN KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**UTARI EKA APRILIANI
NIM. 19.52.11.391**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN DAN KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

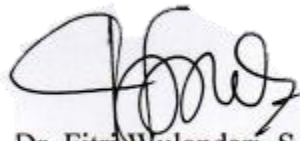
Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

UTARI EKA APRILIANI
NIM. 19.52.11.391

Surakarta, 05 April 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi


Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : UTARI EKA APRILIANI
NIM : 19.52.11.391
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian yang berjudul “*PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN DAN KINERJA KARYAWAN*”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima saksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 17 April 2023



Utari Eka Apriliani

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : UTARI EKA APRILIANI
NIM : 19.52.11.391
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul “PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN DAN KINERJA KARYAWAN”

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden karyawan RSIS Yarsis. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 17 April 2023



Utari Eka Apriliani

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 1976110 9199903 2 002
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Utari Eka Apriliani

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi Utari Eka Apriliani NIM : 19.52.11.391 yang berjudul :

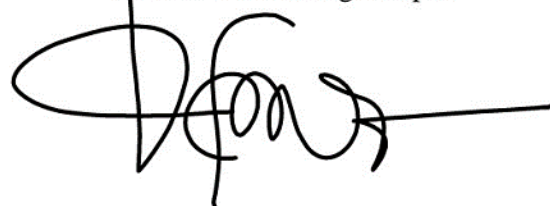
“PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN DAN KINERJA KARYAWAN”

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera di munaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 05 April 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 1976110 9199903 2 002

PENGESAHAN

**PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI
DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN DAN KINERJA
KARYAWAN**

Oleh:

UTARI EKA APRILIANI
NIM. 19.52.11.391


Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Selasa tanggal 02 Mei 2023 /11 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

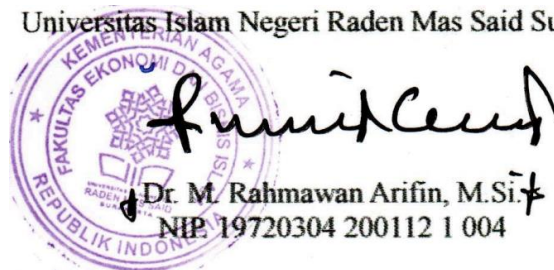
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Prof. Drs H. Sri Walyoto, M.M, Ph.D
NIP. 19561011 198303 1 002

Penguji II
Purwono, M.Si
NIP. 19860204 201801 1 002

Penguji III
Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E.,M.M
NIP. 19890102 201403 1 002



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Meski sering gagal, aku tidak pernah berpikir bahwa angan-anganku itu merupakan sesuatu yang tidak mungkin. Karena jika sekali saja aku berpikir seperti itu, maka kekuatan untukku bertahan pun akan menghilang. Jadi, tidak peduli aku terlihat ceroboh dan bodoh, aku selalu berpikir bahwa aku pasti bisa.”

(Geulbaewoo)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”

(Imam Syafi'i)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa karya yang sederhana ini untuk:

Bapak dan Mamah selalu menjaga saya dalam doa-doa bapak dan mamah serta
selalu membiarkan saya mengejar impian saya apa pun itu

Om Sartam dan Om Hadi Rakasiwi atas kebijaksanaan dan dukungan yang telah
kalian berikan kepada saya

Keluarga besar Ahmad Muchnatoen yang selalu memberikan dukungan dan doa
Pemilik NIM 195211406 dan teman-teman kelas MBS J 2019 yang tidak bisa
disebutkan satu persatu

Almamater UIN RMS Surakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah

Terkadang saya merasa seperti tidak berada di tempat lain. Saya hanya merasa
tidak ada yang bisa memahami saya. Tetapi kemudian saya ingat bahwa saya
memiliki kalian. Sejujurnya saya tidak tahu apa yang akan saya lakukan tanpa
kalian. Terima kasih telah menjadi manusia terbaik di dunia. Tanpa inspirasi,
dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya mungkin
bukan apa-apa saat ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul . Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

6. Bapak dan Mamah, terimakasih karena kalian berdua hidup terasa begitu mudah dan penuh kebahagiaan, terimakasih telah membesarkan serta mendidik saya dengan penuh kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini,serta doa yang dipanjatkan dan dukungan selama ini untuk keberhasilanku sehingga bisa dapat menyelesaikan Pendidikan dan penulisan skripsi ini dengan lancar.
7. Om Sartam dan Om Hadi terimakasih telah banyak membantuku dalam bentuk *financial* sehingga sehingga dapat menyelesaikan Pendidikan ini hingga selesai
8. Keluarga besar Ahmad Muchnatoen terimakasih telah banyak memberikan motivasi, doa dan semangat
9. Pemilik NIM 195211406 terimakasih karena telah begitu baik dan simpatik. Saya berhasil mengatasi semua tantangan ini hanya karenamu. Dan sekarang saya memiliki harapan untuk masa depan yang lebih bahagia. Terima kasih atas segala perhatian yang kamu berikan kepada saya dalam hal apapun itu, terima kasih telah hadir di dalam hidupku yang penuh kekurangan.
10. Terimakasih untuk CAS dan Lana Del Rey yang menjadi *playlist* saya setiap malam membantu saya untuk menulis kata-kata di skripsi saya hingga selesai.
11. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah H angkatan 2019, terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah kalian berikan.

Kepada semua pihak yang telah berkontribusi, berdoa, perhatian, kepo, *stalking* dan menyayangi secara implisit maupun eksplisit, terima kasih telah menyisihkan sebagian dari kehidupan berharga kalian buat seenggok daging seperti saya.

Kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga Allah SWT yang membalas kebaikan kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 17 April 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Utari'.

Utari Eka Apriliani

ABSTRACT

Human resources in the company's success in achieving goals. Each organization has its own leadership style. Leadership character; people and organizations are starting to look for better, more ethical leaders to increase employee performance. Therefore to find the level of performance, this study uses spiritual leadership, organizational climate in increasing empowerment to examine the direct and indirect effects on the performance of RSIS Yarsis employees.

The purpose of this study is to examine the partial and simultaneous influence of the role of spiritual leadership and organizational climate in increasing employee empowerment and performance. The population in this study were 264 employees of RSIS Yarsis. The sampling technique used the non-probability sampling technique in this study using only internal divisions, medical support, nursing, and general affairs with a total sample of 73 RSIS Yarsis employees. Data collection techniques through questionnaires. Data analysis used percentage descriptive analysis, classic assumption test, hypothesis test, path analysis and Sobel test using SPSS version 22 program.

The results of the study show that spiritual leadership does not care about employee empowerment. Organizational climate can increase employee empowerment. Spiritual leadership cannot improve employee performance. Organizational climate can improve employee performance. Empowerment can improve employee performance. Empowerment does not mediate spiritual leadership on employee performance. And empowerment mediates organizational climate on employee performance.

The conclusion from this study is that spiritual leadership cannot increase employee empowerment and performance, organizational climate and empowerment can improve employee performance, employee empowerment is not proven to be able to mediate spiritual leadership on employee performance, empowerment is proven to be able to mediate the effect of organizational climate on employee performance.

Suggestions from this study are that leaders should foster trust in employees and reward employees for developing their potential with the aim of improving employee performance and adding joint activities that involve all employees to foster a sense of kinship

Keywords: Spiritual Leadership, Organizational Climate, Empowerment, Employee Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia di dalam keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan. Didalam suatu organisasi mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Karakter kepemimpinan, orang maupun organisasi mulai mencari pemimpin yang lebih baik, lebih etis untuk meningkat kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mencari tingkat kinerja, penelitian ini menggunakan kepemimpinan spiritual, iklim organisasi dalam meningkatkan pemberdayaan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan RSIS Yarsis.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan peran kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi dalam meningkatkan pemberdayaan dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 264 karyawan RSIS Yarsis. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *non-probabilty sampling* di penelitian hanya menggunakan devisi internal, penunjang medik, keprawatan, dan umum dengan jumlah sampel 73 karyawan RSIS Yarsis. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis jalur dan uji Sobel dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak memberikan kepedulain terhadap pemberdayaan karyawan. Iklim organisasi dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan. Kepemimpinan spiritual tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan tidak memediasi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Serta pemberdayaan memediasi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kepemimpinan spiritual tidak dapat meningkatkan pemberdayaan dan kinerja karyawan, iklim organisasi dan pemberdayaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan tidak terbukti mampu memediasi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan terbukti mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Saran dari penelitian ini yaitu hendaknya pemimpin menumbuhkan kepercayaan terhadap karyawan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan untuk mengembangkan potensinya dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan serta menambah kegiatan bersama yang mengikutsertakan seluruh karyawan untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan

Kata Kunci: Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi, Pemberdayaan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

COVER.....	i
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRACK.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.4 Batasan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.7 Sistematika Penulisan.....	14
BAB 2.....	15
LANDASAN TEORI.....	15
2.1 Kajian Teori.....	16
2.1.1 Kepemimpinan Spiritual.....	16
2.1.2 Iklim Organisasi.....	19
2.1.3 Pemberdayaan Karyawan.....	23
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	24
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	29
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
2.4 Hipotesis.....	37
BAB 3.....	41

METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian.....	41
3.2 Jenis Penelitian.....	41
3.3 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.4 Data dan Sumber Data.....	44
3.4.1 Data Primer.....	44
3.4.2 Data Sekunder.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5.1 Kuisisioner.....	45
3.6 Variabel Penelitian.....	46
3.6.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	46
3.6.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	46
3.6.3 Variabel Mediasi (<i>Intervening Variable</i>).....	46
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	48
3.8.1 Uji Validitas.....	48
3.8.2 Uji Reabilitas.....	51
3.9. Metode Analisis Data.....	52
3.9.1 Metode Analisis Data Deskriptif.....	52
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.9.3 Uji Hipotesis.....	56
3.9.4 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	57
3.9.5 Uji Sobel (Sobel Test).....	59
BAB 4.....	60
HASIL PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	60
A. Sejarah Singkat Perkembangan Rumah Sakit Islam (RSIS) Yarsis.....	60
B. Falsafah, Visi, Misi, dan Tujuan RSIS Yarsis.....	61
4.2 Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	61

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	62
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Jabatan.....	63
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja	64
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan	64
4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
4.2.7 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	66
4.3 Uji Asumsi Klasik	76
4.3.1 Uji Normalitas.....	76
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	78
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	79
4.3 Uji Hipotesis.....	81
4.3.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	81
4.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	85
4.5 Uji Sobel.....	90
4.6 Pembahasan	92
BAB 5	100
PENUTUP.....	100
5.1 Simpulan.....	100
5.2 Keterbatasan	101
5.3 Saran	102
5.3.1 Saran Praktis	102
5.3.2 Saran Teoritis	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap Peran Kepemimpinan Spiritual dalam Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Research Gap Iklim Organisasi terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.3 Data Pekerja RSIS Yarsis.....	7
Tabel 1.4 Jumlah Kunjungan Pasien Baru Rawat Jalan, Rawat Inap, dan Kunjungan Gangguan Jiwa RSIS Yarsis 2019-2021.....	15
Tabel 1.5 Indikator Kinerja Pelayanan di RSIS Yarsis 2019-2021.....	16
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 2.2 Kerangka Berpikir.....	39
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban.....	39
Tabel 3.2 Tabel Definisi Oprasional.....	49
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Spiritual.....	51
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	52
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan.....	53
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 3.7 Uji Reabilitas Instrumen.....	54
Tabel 3.8 Kriteria Nilai Interval.....	56
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	66
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Devisi Jabatan.....	66
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	67

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan.....	68
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.7 Daftar Jawab Responden Kepemimpinan Spiritual.....	70
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Spiritual.....	71
Tabel 4.9 Daftar Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi.....	72
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi.....	74
Tabel 4.11 Daftar Jawaban Responden Variabel Pemberdayaan Karyawan.....	75
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan Karyawan.....	76
Tabel 4.13 Daftar Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.15 Uji Normalitas Kolmogrov-Sminrov.....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser.....	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi pada Pemberdayaan Karyawan.....	84
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi pada Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi pada Pemberdayaan Karyawan.....	89
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2).....	89
Tabel 4.22 Hasil Uji Peran Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi Terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan).....	90
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	60
Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot.....	70
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot.....	72
Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis).....	92

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Didalam suatu perusahaan mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Setiap organisasi pasti akan memilih pemimpin yang lebih etis dan baik untuk memimpin karyawannya. Maka dari itu kepemimpinan merupakan prioritas utama untuk suatu organisasi karena pemimpin akan berdampak jangka panjang terhadap karyawan pada suatu organisasi

Pemimpin merupakan sosok terpenting dalam sebuah perusahaan. Menurut Anoraga (1992) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi kelompok lain melalui komunikasi langsung atau tidak langsung, memotivasi orang-orang untuk dapat berpikir, belajar dan menarik orang-orang melakukan kehendak pemimpin.

(Fikri, 2022; Mulla & Krishnan, 2022; Pally, 2022; Whyte et al., 2022) kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membuat pengikut bekerja sama dan mencapai tujuan secara efektif. Seorang pemimpin adalah orang yang penting dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin adalah orang yang penting dalam sebuah organisasi. Harus ada pemimpin di tingkat institusi publik keluarga, organisasi, pemerintah, perusahaan, negara atau kerajaan.

Kepemimpinan adalah tugas dan tanggung jawab manajemen untuk membimbing dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan

menciptakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dalam pengembangan organisasi haruslah yang mendorong atau mengembangkan perubahan.

Setiap pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan seperti semangat dalam membimbing dan bertindak untuk kepentingan suatu organisasi maka dari itu penting adanya kepemimpinan spiritual . Salah satu faktor pendorong terjadinya berbagai praktik dan bisnis kepemimpinan yang tidak etis adalah karena kecenderungan masyarakat Indonesia, termasuk para pemimpin yang lebih peduli pada nilai materialisme dari pada spiritualisme (Udin, 2019).

Values dalam kepemimpinan penting adanya tanpa value kepemimpinan yang hanya digerakan oleh otoritarianisme belaka. Spiritualitas berlangsung sepanjang zaman dengan nilai-nilai inti kehidupan. Dari sudut pandang psikologis, seseorang berpartisipasi dalam reaksi yang memengaruhi perilaku manusia dalam situasi dan situasi yang berbeda.(Arfandi, 2019). Spiritualitas membantu membangun karakter dalam diri seseorang. Menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kebijaksanaan yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain merupakan hal yang terpenting dalam kepemimpinan spiritual.

Kepemimpinan spiritual merupakan pemimpin peduli bagaimana orang lain mencapai nilai-nilai kehidupan yang dapat mempengaruhi orang tersebut. pengaruh terhadap sebuah organisasi terhadap para karyawanya.

Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku karyawan. Kepemimpinan spiritual mengembangkan keselarasan nilai dan karenanya persepsi positif tentang nilai-nilai, sikap dan perilaku organisasi yang

memotivasi karyawan untuk berkinerja baik dan menunjukkan perilaku organisasi yang berdedikasi (Chen Chin-Yi, Yang Chin-Yuan, 2012).

Spiritualitas tempat kerja dipandang sebagai kehidupan batin orang yang berkembang dan dipupuk oleh pekerjaan bermakna yang dilakukan dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung spiritualitas memahami bahwa orang memiliki pikiran dan jiwa, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, serta ingin terhubung dengan orang lain dan menjadi bagian dari organisasi.

Table 1.1
Research Gap Peran Kepemimpinan Spiritual dalam Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian Peran Kepemimpinan Spiritual terhadap Pemberdayaan Karyawan	Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Pemberdayaan Karyawan	Maleki, (2023); Syafiudin et al., (2022); Yusefi et al., (2022)
	Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh terhadap Pemberdayaan Karyawan	Tidak ada
Belum ada studi yang meneliti Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan	Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Alfarizi & Haryadi, (2022); Putra Tampi et al., (2022); Sukur et al., (2022)
	Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Masoko et al., (2022)
Terdapat perbedaan hasil penelitian Peran Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Anggara & Aulia, (2021); Heryawan et al., (2021); Liu et al., (2022)
	Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Rahmatika et al., (2022); Safari et al., (2021)

Studi tentang pengaruh Kepemimpinan spiritual yang telah dilakukan Maleki, (2023) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafiudin et al., (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusefi et al., (2022), menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan Spiritual, terhadap Pemberdayaan (M), dan Kinerja Karyawan (Y).

Studi tentang pengaruh penelitian Kepemimpinan Spiritual terhadap Pemberdayaan Karyawan sampai saat ini belum pernah dilakukan oleh peneliti. Penelitian tentang pemberdayaan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Alfarizi & Haryadi, (2022) mendapatkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Putra Tampi et al., (2022) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukur et al., (2022) yang mendapatkan hasil bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tidak sejalan dengan penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Masoko et al., (2022) yang menguji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian tentang peran kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Anggara & Aulia, (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan

spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryawan et al., (2021) dan Liu et al., (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak sejalan dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Safari et al., (2021) yang menguji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatika et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Table 1.2
Research Gap Iklim Organisasi terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian Iklim Organisasi terhadap Pemberdayaan Karyawan	Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Pemberdayaan Karyawan	Baig et al., (2022); Ditan-Abuela & Dura, (2022); Nilesh Kumar, Zhiqiang Liu, (2022)
	Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pemberdayaan karyawan	Ganji et al., (2021)
Terdapat perbedaan hasil penelitian Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Boy Safitra et al., (2021); Italiani & , Musmuliadi, (2022); Kassem et al., (2021)
	Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Pratama & Pasaribu, (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Baig et al., (2022) mendapatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ditan-Abuela & Dura, (2022) yang

menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Kumar, Zhiqiang Liu, (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan.

Penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Pasaribu, (2020) mendapatkan hasil bahwa kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari research gap yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa subjek dan objek yang penulis ambil dalam penelitian ini merupakan keterbaruan. Hal ini dikarenakan, beberapa penelitian yang menguji pemberdayaan karyawan dengan beberapa factor seperti kepuasan kerja, turnover intention, motivasi kerja, dan lain-lain. Selain itu, penelitian yang menggunakan pemberdayaan karyawan masih ada hasil yang bertentangan dan perlu untuk dilakukan penelitian lagi untuk membuktikannya.

Sehingga, pada penelitian kali ini peneliti berusaha untuk memperluas pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi dalam meningkatkan pemberdayaan dan kinerja karyawan RSIS Yarsis. RSIS Yarsis merupakan salah satu rumah sakit islam yang resmi di didirikan pada tanggal 30 Juni 1983 dan terletak di Jl. General Ahmad Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.

Table 1.3
Data Pekerja RSIS Yarsis

Devisi Pekerjaan	Total Pekerja
Internal	27
Penunjang Medik	111
Keperawatan	73
Umum	53
Jumlah	264

Sumber: Data Pekerja, RSIS Yarsis

Hasil wawancara dengan salah satu staff di rumah sakit, diketahui bahwa setiap, staf individu di semua tingkatan dituntut memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pengembangan rumah sakit. Dengan tenaga kerja yang memadai, keterlibatan karyawan dirangsang dalam berbagai cara, seperti deskripsi pekerjaan dan jadwal kerja.

Deskripsi pekerjaan didasarkan pada keterampilan yang mereka miliki. Jam kerja karyawan diatur secara bergiliran atau shift dan shift yang wajar dan teratur sehingga tidak ada karyawan yang bekerja kurang malam dari karyawan lainnya.

Masalah internal pada pertengahan 2018 membuat izin operasional RSIS dicabut oleh Dinas Kesehatan yang menyebabkan karyawan dirumahkan mulai pertengahan 2018, keputusan tersebut dirasa memberatkan para karyawan sementara perwakilan karyawan tak pernah dilibatkan untuk berdiskusi dan mengambil keputusan (TribunSolo.com).

Penutupan RSIS Yarsis karena adanya masalah sengketa hukum antara kubu Yayasan Wakaf Rumah Sakit Islam Surakarta (YWRSIS) dengan kubu Yayasan

Rumah Sakit Islam Surakarta (Yarsis). Masalah internal ini mengakibatkan adanya surat izin operasional RSIS dicabut oleh Dinas Kesehatan.

Anggota pengawasan Yarsis Muh. Amin Gunadi menjelaskan sengketa ini muncul ditahun 2012 ketika adanya pergantian direksi RSIS, yayasan melakukan pemilihan direksi secara terbuka namun tidak disetujui oleh Muh Djufrie selaku pendiri awal Yarsis sudah mempunyai calonnya sendiri.

Perdebatan berkepanjangan pada tahun 2013, Muh Djurie menuding pengurus ingin menguasai RSIS saat terjadi pengubahan akta Yayasan, pihak Djufrie menerbitkan surat edaran kalau pihaknya selaku pendiri yayasan pemilik RSIS.

Lalu masalah kian meruncing saat muncul yayasan baru yang mengklaim sebagai pemilik RSIS yakni Yayasan Wakaf RSIS. Yayasan yang didirikan oleh Muh Djufrie pada 12 November 2014 kemarin. Lalu muncul surat wakaf yang didaftarkan melalui KUA Banjarsari Solo atas wakaf 10 ribu meter tanah di Kadipiro solo dan RSIS di Pabelan.

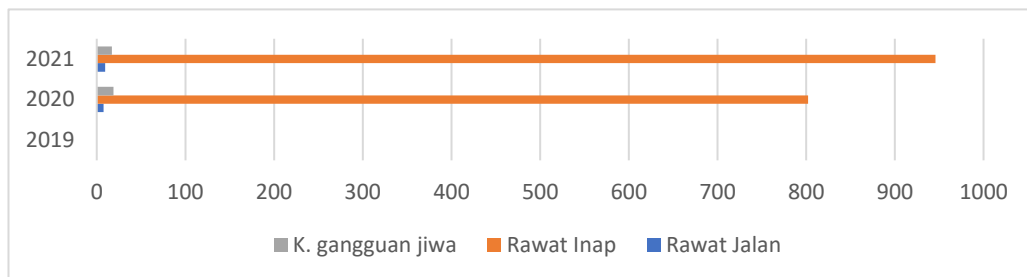
Amin menegaskan, pihaknya yakni Yarsis masih sebagai pemegang amanah atas kepemilikan RSIS, seluruh surat berharga mulai dari sertifikat tanah, akta yayasan dan pendirian rumah sakit, segala macam perijinan rumah sakit dan surat pernyataan wakaf di awal pendirian juga disimpan aman oleh Yarsis. Atau menguasai secara de jure. Namun kenyataan secara de facto RSIS dikuasai oleh YWRSIS yang didirikan oleh direkturnya Dr Muh Djufrie (TribunSolo.com).

Atas kejadian tersebut mengakibatkan rumah sakit tidak beroperasi pada waktu itu dan karyawan pun harus terhenti kinerjanya.

Selain faktor-faktor di atas, peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam hal ini kepala departemen juga karena faktor kepemimpinan. Pemimpin harus mampu berkarakter adil dalam keadaan yang bertentangan. Hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja di RSIS Yarsis bahwa atasan belum menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kepada karyawan, seperti memotivasi karyawan dalam bekerja, mengusulkan cara-cara untuk mengatasi konsekuensi dari kesalahan yang dilakukan oleh pekerjaan.

Selain itu, pemimpin menghimbau untuk bekerja dengan sepenuh hati. Namun, kurangnya implementasi dalam kepemimpinan, masih dikeluhkan oleh karyawan yang akibatnya karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh sehingga membuat kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

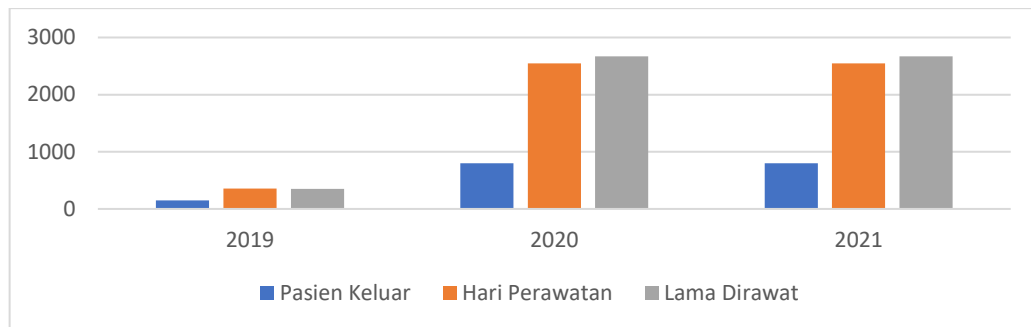
Table 1.4
Jumlah Kunjungan Pasien Baru Rawat Jalan, Rawat Inap, dan Kunjungan Gangguan Jiwa RSIS Yarsis 2019-2021



Sumber : SIE Pelayanan Kesehatan Primer dan Tradisional Bidang Yankes

Grafik diatas merupakan total jumlah kunjungan pasien baru rawat jalan, rawat inap dan kunjungan gangguan jiwa RSIS Yarsis tahun 2019-2023. Dalam grafik diatas menunjukkan adanya peningkatan jumlah kunjungan dari 2020 dan 2021.

Table 1.5
Indikator Kinerja Pelayanan di RSIS Yarsis 2019-2021



Sumber : SIE Pelayanan Kesehatan Rujukan Bidang Yankes

Grafik diatas merupakan indikator kinerja pelayanan di RSIS Yaris tahun 2019-2023. Pada grafik diatas terdapat kenaikan 2019-2020. Namun pada 2020-2021 kinerja pelayanan tidak mengalami peningkatan dalam kinerja pelayanan.

Dari dua grafik diatas, dapat diarikan bahwa kunjungan pasien meningkat pada tahun 2020-2021 namun kinerja karyawan RSIS Yarsis cenderung tidak ada peningkatan ditahun 2020-2021, khususnya pada indicator iklim organisasi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Sehingga berdasarkan fenomena yang terjadi di RSIS Yarsis dan kesenjangan pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN DAN KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Islam Yarsis Soloyang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi terhadap kinerja telah diteliti, namun masih ada celah dalam temuan penelitian sebelumnya Heryawan et al., (2021) , menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil berbeda didapatkan dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Masoko et al., (2022)
2. Belum adanya penelitian yang meneliti variabel kepemimpinan spiritual terhadap variabel pemberdayaan karyawan
3. Aspirasi, saran, pendapat dan keluhan karyawan tidak tersalurkan dengan baik kepada pemimpin
4. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah yang terlihat dengan adanya keluhan karyawan terhadap keputusan dan kebijakan yang diambil Rumah Sakit.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian akan dirumuskan suatu permasalahan yang betitik tolak pada latar belakang masalah yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Karyawan ?
2. Apakah Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Karyawan ?
3. Apakah Kepemimpinan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

4. Apakah Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Apakah Pemberdayaan Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
6. Apakah Kepemimpinan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan ?
7. Apakah Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan ?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka dilakukan pembatasan agar masalah yang diteliti terarah dan lebih jelas antara lain :

1. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Surakarta Yasis
2. Objek penelitian difokuskan pada perawat Rumah Sakit Islam Yarsis
3. Variabel penelitian hanya sebatas kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi terhadap pemberdayaan dan kinerja karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Pemberdayaan Karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Pemberdayaan Karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja

Karyawan

4. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
6. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan
7. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdayaan dan kinerja karyawan ditempat kerja
 - b. Penulis berkontribusi tentang kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdayaan dan kinerja karyawan untuk mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan referensi yang terus berkembang dengan tuntutan kinerja dan sesuai kebutuhan perkembangan organisasi
 - c. Membandingkan metode praktik secara nyata yang diajarkan di universitas.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan, terutama mengenai peningkatan manajemen sumber daya manusia

dan kebijakan apa pun yang terkait langsung dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia tersebut.

- b. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang keadaan perusahaan dari sudut pandang karyawan pria dan wanita, serta reaksi karyawan terhadap peraturan atau kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk area atau program di dalam perusahaan yang tidak sesuai dan mendukung atau melanjutkan program yang berhasil.

3. Bagi Pembaca

- a. Penelitian ini, diharapkan dapat memberi pembaca lebih banyak informasi dan perspektif tentang operasional rumah sakit, kinerja karyawan, dan berbagai faktor yang memengaruhi mereka.
- b. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menginformasi kepada semua pihak yang membutuhkannya
- c. Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk tujuan pendidikan atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai alat penelitian untuk meneliti selanjutnya

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini dibagi menjadi tiga bab yaitu pendahuluan, landasanteori, dan metodologi penelitian antara lain :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan awal permasalahan yang akan dibahas, meliputi latar belakang masalah, perumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang akan dipakai meliputi pengertian kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdaan dan kinerj karyawan, penelitian terdahulu kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang model penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum penelitian, pengujian, dan pembahasan analisis data (pembuktian hipotesis)

Bab 5 : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya

**BAB 2
LANDASAN TEORI**

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan Spiritual

A. Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Ashmos dan Duchson (2000) menjelaskan bahwa spiritualitas bukanlah tentang agama atau tentang membuat suatu individu mengadopsi sistem kepercayaan. Namun, Reave (2005) menjelaskan bahwa orang spiritual menerima bimbingan spiritual, tetapi pembimbing spiritual tidak memiliki spiritualitas atau agama untuk ditunjukkan, tetapi mewujudkan nilai-nilai spiritual seperti kesetiaan, kebenaran, kasih sayang, dan kasih sayang.

Seorang pemimpin dapat memfasilitasi spiritualisme dengan menjelaskannya dan menerima diri mereka sendiri dan juga dengan menciptakan lingkungan yang nyaman di mana karyawan dapat menjelaskan hal-hal yang mereka butuhkan untuk spiritualisme (Konz & Ryan, 1999). Dengan demikian, spiritualitas organisasi, karyawan yang tampil dalam konteks kehidupan sosial adopsi kehidupan batin yang bermakna harus dicapai dalam organisasi

Menemukan tujuan hidup dan makna paradigma spiritualitas organisasi seseorang membantu mengelola lingkungan secara efektif, meningkatkan kemampuan mereka untuk mengikuti pemikiran batin dan memberikan pengembangan berkelanjutan menuju realisasi diri (Fry, 2005).Kepemimpinan spiritual, dengan mengungkap yang terbaik dalam diri manusia, organisasi, menjadikan institusi yang terus berkembang dan belajar (Fairholm, 1998)

Kepemimpinan spiritual adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang menginspirasi diri sendiri dan orang lain, memberikan keamanan psikologis melalui

panggilan dan komitmen, serta membangun harga diri, kepercayaan, dan solidaritas di antara individu, kelompok, dan otoritas. Organisasi Staf, Produktivitas dan Kinerja, Akuntabilitas dan Kinerja (Fry, 2003).

Kepemimpinan spiritual mencakup:

1. Ciptakan visi di mana karyawan menemukan panggilan hidup mereka untuk perubahan makna dan tujuan hidup yang mereka miliki
2. Ciptakan budaya sosial cinta altruistik tanpa syarat di mana para pemimpin dan pengikut menunjukkan kepedulian, cinta, dan rasa hormat yang tulus terhadap diri mereka sendiri dan orang disekitarnya

Kualitas utama seorang pemimpin spiritual adalah memahami diri sendiri dan orang lain, intuisi yang kuat, cinta realitas, serta visi dan misi yang jelas. (Altman, 2010)

B. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Menurut Krishnakumar et al (2015), terdapat tiga karakteristik kepemimpinan spiritual, yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan Spiritual (*Spiritual Believe*) kepercayaan spiritual membantu membimbing suatu hubungan. Dengan keyakinan spiritual yang kuat dapat mengembangkan rasa spiritualitas, keyakinan bahwa manusia dan organisme lainnya saling berhubungan. Kepemimpinan dapat dilihat dan dipelajari sebagai

jaringan hubungan di mana seseorang berinteraksi, berbagi ide, merencanakan strategi, dan bekerja sama untuk memimpin organisasi

2. Keyakinan Eksistensial (*Faith Existential*) Pemimpin didukung dari anutan agama mereka dalam menetapkan kebijakan terhadap suatu organisasi. Karena seorang pemimpin percaya pada sesuatu yang lebih tinggi (misalnya Tuhan, para dewa), seorang pemimpin spiritual memiliki sikap tunduk dan rendah hati. Kepercayaan membuat pemimpin lebih rasional dan etis, dan dapat membantu mereka menghindari melihat karyawan sebagai orang yang mekanis atau tidak berguna.
3. Karismatik (*Charisma*) Karismatik menciptakan seorang pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi orang lain.

C. Indikator Kepemimpinan Spiritual

Menurut Fry (2003), terdapat tiga indikator dari kepemimpinan spiritual, yaitu:

1. Visi (*Vision*) Visi adalah apa yang diinginkan, keadaan yang ingin suatu individu capai di masa depan. Visi menginspirasi dan memotivasi para pemimpin dan pengikut. Visi menarik para pemimpin dan pengikut dan mengarahkan mereka ke arah tertentu. Visi dalam konteks kepemimpinan spiritual merepresentasikan pengakuan atas hasil yang harus dicapai oleh semua anggota tim, yang membutuhkan upaya, upaya, dan perencanaan untuk mencapainya.

2. Cinta Altruistik (*Altruistic Love*) Cinta altruistik berarti komitmen, keharmonisan, kebaikan, kepedulian dan rasa hormat terhadap diri sendiri dan orang lain.
3. Harapan (*Hope*) Harapan adalah keinginan dari sesuatu yang dituju, dari sesuatu yang tidak terlihat. Percaya diri bukan sekedar menginginkan atau mengharapkan sesuatu yang diinginkan.

2.1.2 Iklim Organisasi

A. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Forehand dan Gilmer pada tahun 1964, merupakan peneliti yang menetapkan iklim organisasi sebagai seperangkat deskripsi perilaku organisasi yang bertahan dari waktu ke waktu. (Toulson & Smith, 1994)

Menurut Keith (1985) bagian dari iklim organisasi adalah iklim organisasi tempat karyawan atau anggota organisasi menjalankan tugasnya. Identitas organisasi berbeda dari organisasi lain karena identitas tersebut memandu orang menuju visi organisasi. (Davis and Newstrom, 2001)

Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi merupakan pengalaman karyawan (baik individu maupun kelompok) yang berinteraksi dengan organisasi, apa yang dilakukan atau dikerjakan secara teratur dalam lingkungan internal kelompok, yang meliputi watak dan karakter pekerja, kelompok dan kegiatan anggota kelompok kemudian menentukan kegiatan kinerja kelompok tersebut.

Iklim organisasi menurut Ehrhart, Schneider, dan Macey (2014) menyatakan iklim organisasi mengacu pada iklim organisasi yang tercermin dalam proses,

kontrol, praktik dan kebiasaan perusahaan, serta dalam informasi dan harapan perusahaan.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins, (1994) ada empat prinsip factor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

1. Manajer/pimpinan

Tantangan utamanya adalah bahwa setiap tindakan manajer atau penyelia memiliki dampak yang berbeda terhadap lingkungan, seperti aturan, prosedur, dan kebijakan, terutama pada peralatan, distribusi gaji, metode hukum, dan keterampilan komunikasi. Manajemen keluhan, manajemen tugas dan komunikasi tim, komunikasi tim, analisis masalah karyawan secara tepat waktu, kebutuhan karyawan dan kualitas kepuasan.

2. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah Laku karyawan memengaruhi iklim melalui tindakan mereka, khususnya kebutuhan karyawan dan tindakan yang mereka ambil untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Komunikasi dengan karyawan merupakan peran penting dalam menentukan suasana hati. Cara orang berkomunikasi menentukan keberhasilan atau kegagalan hubungan manusia. Tergantung pada cara hidup atau bekerja, itu dapat menciptakan efek positif atau mengurangi efek negatif.

3. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Tingkah laku kelompok kerja ini menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu hubungan. Bergantung pada bagaimana kita hidup bersama atau bekerja

bersama, itu dapat berkontribusi pada lingkungan yang positif atau menguranginya secara negatif.

4. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim

C. Indikator Iklim Organisasi

Menurut penelitian Litwin dan Stringer (1968) terdapat beberapa indikator dalam iklim organisasi yaitu:

1. Struktur (*Structure*)

Struktur berarti karyawan terorganisir dengan baik dan memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas

2. Standar Kinerja (*Standards*)

Standar tersebut mengukur kepuasan karyawan dengan peningkatan kinerja dan kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Karyawan melihat mereka sebagai pemimpin dalam pekerjaan mereka, apa pun keputusan yang mereka buat.

4. Penghargaan (*Reward*)

Karyawan mengetahui sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

5. Dukungan (*Support*)

Dukungan berarti hubungan erat antara manajer dan bawahan, karyawan tahu bagaimana membantu.

6. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merupakan hubungan erat antara manajer dan bawahan, karyawan tahu bagaimana membantu.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim Organisasi yaitu:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab (*Responsibility*) adalah pemimpin, selalu harus memandang setiap keputusan yang diambil, jika karyawan punya pekerjaan, karyawan punya hati, mereka tahu itu tugasnya. Melakukan tugas yang diberikan dengan kemampuan terbaik mereka, sesuai dengan instruksi yang tersedia atau tingkat tanggung jawab anggota tim untuk tugas yang diberikan. Akuntabilitas mengacu pada pendelegasian, yang berarti dapat didefinisikan sebagai pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain untuk melakukan tugas tertentu. Delegasi adalah proses dimana manajer memberdayakan bawahan mereka yang melapor kepada mereka.

2. Identitas (*Identity*)

Identitas (*Identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja.

3. Kehangatan (*Warmth*)

Kehangatan (*Warmth*) adalah perasaan tentang lingkungan yang ramah dan lebih menekankan pada kehangatan atau persahabatan dalam kelompok informal dan hubungan baik antar rekan kerja, gagasan tentang kekuatan hubungan dan kelompok yang terkait.

4. Dukungan (*Support*)

Dukungan (*Support*) merupakan hubungan dengan antar karyawan, termasuk perasaan saling mendukung antara atasan dan bawahan, peningkatan penekanan pada saling mendukung antara atasan dan bawahan.

5. Konflik (*Conflict*)

Konflik (*Conflict*) ketidaksepakatan atau konflik situasi yang muncul antara atasan dan bawahan. Situasi di mana manajer dan karyawan bersedia mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia membuka masalah dan mencari cara untuk menyelesaikannya, bukan menghindarinya.

2.1.3 Pemberdayaan Karyawan

A. Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Menurut Yasothai (2016), mendefinisikan pemberdayaan karyawan sebagai proses dimana orang bertindak, mempengaruhi, memutuskan dan mengendalikan tindakan mereka sendiri. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Wibowo (2014) Pemberdayaan adalah Suatu proses yang meningkatkan akuntabilitas dengan membangun kepercayaan diri dan motivasi karyawan, dan memberdayakan atau mendorong karyawan untuk memecahkan masalah mereka sendiri.

Menurut Kadarisman (2014) Tujuannya adalah untuk mendorong dan mendukung orang, meningkatkan hasil dan mendukung tujuan bisnis. Kadarasimha berpendapat bahwa kepemimpinan tidak berarti bahwa karyawan memiliki kekuasaan, tetapi bahwa mereka memiliki otonomi dan kemampuan untuk menggunakan dan mengembangkan bakat mereka.

Menurut Widiyastumi (2021) Pemberdayaan karyawan merasa lebih nyaman berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan karena mereka berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan perusahaan.

B. Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut Spreitzer (1995) ditemukan empat indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Sense of Meaning

Meaning merupakan nilai yang melibatkan realisasi tujuan organisasi yang terkait dengan cita-cita atau nilai-nilai pribadi.

2. Sense of Competence

Kompetensi atau self-efficacy lebih merupakan kepercayaan individu akan kemampuan mereka bekerja dengan pengetahuan yang mereka miliki.

3. Sense of self-determination

Bila kompetensi merupakan keahlian dalam berperilaku, maka self-determination perasaan membuat pilihan dan melakukan sesuatu pekerjaan

4. Sense of Impact

Impact atau dampak yang mempengaruhi hasil pekerjaan baik strategik, administratif, maupun operasional.

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017), kinerja karyawan adalah sukses dicapai dengan menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan keterampilan, pengetahuan, ketepatan dan waktu.. Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018)

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau suatu kelompok dalam perusahaan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kelompok itu atas dasar hukum, bukan perbandingan. apa yang melawan hukum dan apa yang bertentangan dengan hukum dan keadilan.

Menurut Rombe & Dongoran (2021) kinerja karyawan adalah aktivitas aktual yang terjadi sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Sari (2016) kinerja karyawan adalah perilaku aktual yang mengarah pada pencapaian yang sepadan dengan keterampilan yang diperoleh. Oleh karena itu menurut Hosmani et al., (2014) kinerja diukur dengan hasil, seperti bukan dengan upaya individu. Kemampuan orang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan.

C. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Akbar (2018) menyatakan bahwa :

1. Faktor Kemampuan

Dari segi psikologis, keterampilan karyawan meliputi keterampilan laten (IQ) dan keterampilan aktual (pengetahuan + keterampilan). Dengan kata lain, karyawan dengan IQ rata-rata (IQ 110-120), dengan persiapan dan komitmen yang memadai dalam aktivitas sehari-hari, akan dengan mudah mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi berdasarkan pengalaman mereka. (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi didasarkan pada keinginan karyawan untuk menyesuaikan kondisi kerja. Motivasi adalah keadaan yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Mindfulness adalah kondisi mental yang memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai produktivitas yang tinggi. Pola pikir karyawan adalah pola pikir, seperangkat kemampuan (mental, fisik, tujuan dan kondisi). Artinya, karyawan memiliki persiapan mental dan fisik yang baik, memahami tujuan utama pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapai, dapat menggunakan dan bekerja dalam kondisi kerja.

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas karyawan ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka. Kualitas pekerjaan tercermin dalam hasil positif atau negatif karyawan dalam melakukan pekerjaan dan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah total jumlah aktivitas dan total kuantitas aktivitas. Kuantitas adalah siklus tugas dipecah untuk mengukur produktivitas tenaga kerja per unit (unit/siklus). Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara instan berdasarkan tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal periode yang ditentukan, dengan mempertimbangkan penyesuaian hasil dan peningkatan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa cepat seorang karyawan menyelesaikan suatu tugas tertentu. Oleh karena itu, tidak mengganggu aktivitas lain yang menjadi tanggung jawab karyawan.

4. Efektifitas

Efektifitas adalah penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) untuk meningkatkan efisiensi setiap unit. Melalui penggunaan sumber daya, karyawan itu sendiri dan sumber daya berupa teknologi, modal, informasi, dan bahan baku dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara maksimal.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas profesionalnya tanpa bantuan, bimbingan atau pengawasan dari luar. Peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tercermin dari kualitas kerja pegawai, beban kerja pegawai, kemampuan pegawai dalam bekerja dalam segala aspek, serta kualitas dan kebebasan pegawai. Pekerja sebuah pekerjaan. Artinya pekerja lepas, yaitu pekerja yang melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau nasehat dari orang lain dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, tidak boleh didiskriminasikan berperilaku seperti itu.

Sedangkan menurut Wibowo (2016) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Tujuan

Organisasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pengertian ini menunjukkan bahwa tujuan organisasi bukan persyaratan, tetapi kebutuhan dalam organisasi.

2. Standar

Memberitahukan kapan tujuan dapat dicapai. Standar mengukur apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Jika individu tidak memiliki syarat, individu tersebut tidak akan tahu kapan tujuan akan tercapai. Pekerjaan seseorang dapat dianggap berhasil bila sesuai dengan standar yang telah digariskan dan disepakati oleh atasan dan bawahan.

3. Umpan balik,

Umpan balik merupakan masukan untuk sebuah organisasi untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan yang isinya meliputi laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam pencapaian tujuan yang didefinisikan dalam standar kerja.

4. Alat atau sarana,

Alat atau sarana merupakan alat bantu untuk dipergunakan dalam menyelesaikan tujuan dengan sukses sebagai factor penunjang dalam mencapai tujuan

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan seseorang yang mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan tuntas. Kompetensi ini untuk memwujudkan tugas yang diberkaitan dengan tujuan organisasi.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Maksudnya pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai dasar penelitian ini. Mendukung penggunaan penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi dan membandingkan temuan peneliti sebelumnya dengan upaya penelitian berikutnya. Selain itu, penelitian sebelumnya digunakan sebagai dasar pemikiran. Berikut adalah beberapa penelitian awal yang terlibat dalam penelitian ini:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Metode Analisis Data	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	Hasil
1	Maleki, (2023)	Deskriptif-korelasi kausal	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Pemberdayaan Karyawan. Perbedaanya	Kepemimpinan apiritual memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan.

			adalah menambahkan variabel baru yaitu Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	
2	Syafiudin et al., (2022)	Persamaan struktural pemodelan diterapkan menggunakan AMOS untuk mengeksplorasi hubungan	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Pemberdayaan Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan variabel baru yaitu Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh langsung terhadap pemaknaan, keanggotaan, dan pemberdayaan para pemimpin
3	Yusefi et al., (2022)	Analisis deskriptif-korelasi dengan software SPSS23 dan pendekatan persamaan structural dengan perangkat lunak Amos20 digunakan untuk menganalisis data	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Pemberdayaan Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan variabel baru yaitu Iklim Organisasi dan Kinerja	Kepemimpinan apiritual memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis karyawan

			Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	
4	Alfarizi & Haryadi, (2022)	Analisis data menggunakan SEM dengan SmartPLS	Persamaannya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan. Perbedaannya adalah menambahkan variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Putra Tampi et al., (2022)	Analisis Deskriptif dengan menggunakan program SPSS versi 2023	Persamaannya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan. Perbedaannya adalah menambahkan variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	Pemberdayaan Karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kanttor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Kepulauan Riau
6	Sukur et al., (2022)	Analisis regresi linear berganda dan sederhana dengan	Persamaannya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel	Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan

		menggunakan program SPSS	yang sama yaitu Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan. Perbedaannya adalah menambahkan variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	terhadap kinerja karyawan.
7	Anggara & Aulia, (2021)	Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Karyawan. Perbedaannya adalah menambahkan dua variabel baru yaitu Iklim Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	Kepemimpinan spiritual memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Heryawan et al., (2021)	Analisis data yang digunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Karyawan. Perbedaannya adalah	Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			manambahkan dua variabel baru yaitu Iklim Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	
9	Liu et al., (2022)	Analisis deskriptif dan analisis korelasi	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Karyawan. Perbedaanya adalah manambahkan dua variabel baru yaitu Iklim Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Baig et al., (2022)	Analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Iklim Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan dua variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan.

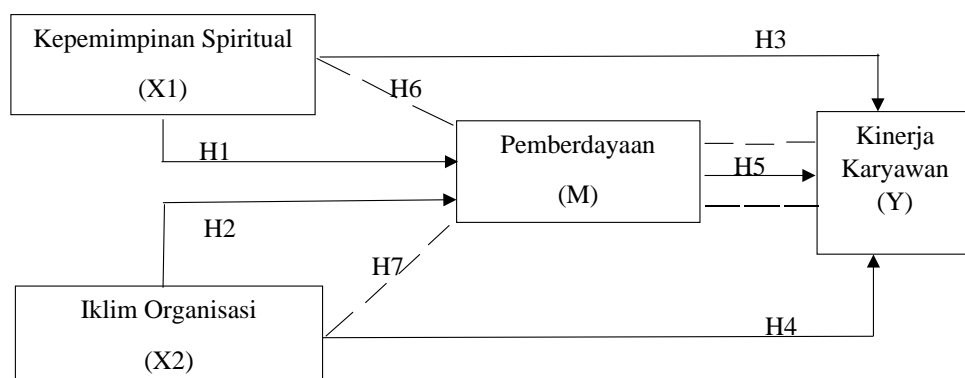
			Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian	
11	Ditan-Abuela & Dura, (2022)	Analisis Regresi digunakan untuk menentukan temuan penelitian	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Iklim Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan dua variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan.
12	Nilesh Kumar, Zhiqiang Liu, (2022)	Analisis data menggunakan SPSS	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Iklim Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan dua variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan.

13	Boy Safitra et al., (2021)	Analisis data kuantitatif dengan distribusi kuisioner dalam pengumpulan data	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Ikim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Pemberdayaan Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Italiani& , Musmuliadi, (2022)	Analisis data kuantitatif	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Ikim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Pemberdayaan Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Kassem et al., (2021)	Analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Persamaanya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Ikim Organisasi	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

			<p>dan Kinerja Karyawan. Perbedaanya adalah menambahkan variabel baru yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Pemberdayaan Karyawan. Tempat, waktu, dan lokasi penelitian.</p>	
--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Berpikir

Tabel 2.2
Kerangka Berpikir



Sumber: Data primer diolah, 2023

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel X ke variabel Y

-----> : Pengaruh variabel X ke variabel Y dengan variabel M sebagai mediasi

Catatan : Membangun hipotesis usahakan 3

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Pemberdayaan Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Maleki, (2023) menunjukkan bahwa Analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan yang signifikan dengan pemberdayaan psikologis karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Syafiudin et al., (2022); Yusefi et al., (2022) juga menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Dari uraian dan penjelasan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Karyawan

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Pemberdayaan Karyawan

Menurut Baig et al., (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ditan-Abuela & Dura, (2022); Nilesh Kumar, Zhiqiang Liu, (2022) Hasil empiris ini mendukung bahwa pemberdayaan karyawan menunjukkan dampak positif pada iklim organisasi. Dari uraian dan penjelasan di atas maka dapat ditarik hipotesis

H2 : Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anggara & Aulia, (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Heryawan et al., (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap employee engagement, dan menunjukkan bahwa employee engagement memediasi pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Liu et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dari uraian dan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kepemimpinan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Italiani et al (2022) iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat, maka dari itu Kutai Barat Inspektorat Daerah Kabupaten perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan variabel-variabel ini. Penelitian lain yang dilakukan oleh Boy Safitra et al., (2021); Kassem et al., (2021). Menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4 : Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Alfarizi & Haryadi, (2022), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Putra Tampi et al., (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Pemberdayaan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Kepri. Penelitian yang dilakukan oleh Sukur et al (2022) menyatakan bahwa Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H5 : Pemberdayaan Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Peran Kepemimpinan Spiritual terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

Menurut Liu et al., (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan spiritual secara signifikan meningkatkan kinerja keselamatan karyawan. Penelitian yang dilakukan Heryawan et al., (2021); Yusefi et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan dan kinerja karyawan. Dari uraian dan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H6 : Kepemimpinan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

7. Iklim Organisasi terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

Menurut Kassem et al., (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, iklim organisasi memiliki pengaruh positif pada perilaku intrapreneurial. Dan pengaruh langsung antara perilaku intrapreneurial dan kinerja karyawan secara statistik

signifikan. Namun, hasil pengaruh mediasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi parsial dari perilaku intrapreneurial antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Italiani et al., (2022); Boy Safitra et al., (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan dan kinerja karyawan. Dari uraian dan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H7 : Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang di gunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai selesai

3.1.2 Wilayah Penelitian

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini bertempat di Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis yang beralamat di Jl. Jendral Ahmad Yani, Pabelan, Kartasura, Jawa Tengah 57160.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang diguakan adalah penelitian kuantitatif. Harys (2020) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan data yang diperoleh dari statistik atau metode kuantitatif lainnya. Penelitian ini bertujuan menemukan hubungan antara variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas yaitu kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi serta variabel terikat yaitu pemberdayaan dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis.

3.3 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok obyek atau subyek berbeda yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dipilih oleh peneliti untuk dipelajari.

(Sugiyono, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan RSIS Yarsis yang berjumlah sebanyak 264 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Sampel adalah pilihan atau perwakilan dari populasi. Terdapat dua Teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah proses pemilihan dimana setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah metode pemilihan di mana tidak semua bagian dari populasi umum memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel (Sugiyono, 2017).

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 264 karyawan yang bekerja di Yarsis pada tahun 2023. Menurut Sugiyono (2017) sampel dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{264}{1+264(0,1)^2} \\ &= \frac{264}{3,64} \\ &= 72.52747252747251 \text{ (dibulatkan menjadi 73)}\end{aligned}$$

Jadi, setelah dihitung menggunakan Rumus Slovin didapatkan sebanyak 73 sampel

Keterangan :

n = ukuran sampel atau jumlah responden

N = ukuran populasi

e = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang bisa di tolerir

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalahh 10-20% dari populasi

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini, menggunakan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam mengambil sampelnya (Arikunto, 2010). Alasan digunakan Teknik *purposive sampling* karena peneliti hanya bisa menggunakan beberapa kepala unit bagiannya yang bersedia. Peneliti mendapatkan 110 responden lalu responden tersebut dipilih yang sesuai karakteristik:

- 1) Karyawan RSIS yang sudah bekerja di RSIS Yarsis lebih dari 2 tahun
- 2) Bekerja di devisi internal, penunjang medik, perawat, umum

Dan pada saat itu juga peneliti hanya mendapatkan kesempatan meneliti beberapa devisi saja. Sehingga peneliti memerlukan karyawan yang dapat mewakili karakteristik seluruh populasi. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai peneliti

yaitu mengetahui kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi pada pemberdayaan dan kinerja karyawan, peneliti mengambil karyawan yang bekerja di divisi internal, penunjang medik, perawat, dan umum sebagai objek penelitian karena divisi tersebut dirasa mampu mewakili karakteristik populasi yang diinginkan.

3.4 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta dengan sumber data sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari sumber untuk tujuan tertentu. Data primer adalah sumber data yang memberikan data akurat kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh dari responden yaitu karyawan Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dari variabel kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdayaan, dan kinerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah perolehan data yang bersumber langsung pada pengumpulan data, seperti dokumen. (Sugiyono, 2017) Data sekunder didapatkan dari buku, jurnal, laporan perusahaan dan penelitian terdahulu yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. (Sugiyono, 2017) Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut :

3.5.1 Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyediakan daftar pertanyaan atau jawaban tertulis kepada responden. (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi terhadap kinerja, dengan pemberdayaan kinerja sebagai variabel mediasi. Penggunaan kuisisioner dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup. Kuisisioner dengan data yang diikuti dengan rangkaian pilihan jawaban.

Data primer yang didapatkan melalui kuisisioner di atas antara lain:

1. Karakteristik responden yaitu: nama, jenis kelamin, usia, lama bekerja, jenjang pendidikan.
2. Opini dan persepsi responden atas kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdayaan dan kinerja karyawan

Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang terhadap masalah sosial. (Sugiyono, 2017:93) Skor setiap alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Penjelasan	Skor
SS	Sangat Setuju	7
S	Setuju	6
CS	Cukup Setuju	5

N	Netral	4
CTS	Cukup Tidak Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017;93)

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik atau perilaku seseorang, benda, atau aktivitas yang menghadirkan perbedaan tertentu yang menjadi pertimbangan peneliti dan menarik kesimpulan. Dalam variabel penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi. (Sugiyono, 2017). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih yaitu peran kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi dalam pemberdayaan dan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis, maka penulis mengelompokkan variabel-variabel menjadi 3, yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi.

3.6.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi.

3.6.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6.3 Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Variabel mediasi adalah variabel yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen sedemikian rupa sehingga variabel independen tidak secara

langsung mempengaruhi variabel dependen atau kemunculannya. (Sugiyono, 2017). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

Table 3.2
Tabel Definisi Oprasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kepemimpinan spiritual meliputi memotivasi dan menginspirasi karyawan melalui visi dan budaya organisasi berdasarkan cinta alturistik (Fry, 2003:694)	Indikator kepemimpinan spiritual menurut (Fry, 2003) adalah: Visi Cinta Alturistik Harapan	Menggunakan Skala Likert 1 samapai 7 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju)
2	Iklim Organisasi (X2)	Iklim organisasi merupakan sebagian lingkungan manusia dimana karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaannya (Keith Davis (1982:104)	Indikator iklim organisasi menurut (Litwin and Stringer, 1968) adalah: Struktur Standar Kinerja Tanggung Jawab Penghargaan Dukungan Komitmen	Menggunakan Skala Likert 1 samapai 7 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju)
3	Pemberdayaan Karyawan (M)	Pemberdayaan merupakan suatu proses mengembangkan rasa tanggung jawab dengan memberikan kepercayaan dan keberdayaan kepada	Indikator pemberdayaan karyawan menurut (Spreitzer, 1995) adalah: Sense of meaning	Menggunakan Skala Likert 1 samapai 7 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju)

		karyawan, menjadikan karyawan lebih mampu memecahkan masalahnya sendiri (Wibowo, 2014:409)	Sense of competence Sense of self-determination Sense of impact	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diperoleh melalui kerja yang diwujudkan oleh seorang individu ketika menjalankan sejumlah tugas yang dilimpahkan kepada dirinya dimana berdasar kepada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan dan juga waktu	Indikator kinerja karyawan menurut (Robbins, 2016) adalah: Kualitas kerja Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian	Menggunakan Skala Likert 1 sampai 7 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju)

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji instrumen data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian instrument penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya mempengaruhi kualitas data yang diberikan. (Ferdinand, 2014). Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel (Sugiyono, 2017). Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan atau validitas suatu kuesioner. Survei berguna jika pertanyaan survei mencerminkan apa yang diukur survei (Ghozali, 2016). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2010). Dalam

penelitian validitas data diuji dengan alat bantu program komputer IBM SPSS versi 22.

Menurut Ghozali (2016) , uji signifikansi adalah uji membandingkan antara nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df)=n-2, n adalah jumlah sampel. Jika dalam tampilan output nilai *Pearson Correlation* r hitung \geq r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan tersebut valid. Jumlah responden dalam uji validitas ini adalah 73 karyawan RSIS Yarsis. r hitung didapatkan dari hasil pengujian menggunakan SPSS versi 22 sedangkan r table didapatkan dari table r (lihat lampiran 7)

Berdasarkan 73 responden tersebut, maka nilai df= 73-2= 71, dapat dilihat nilai r table dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,2303. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r table (0,2303), dan dikatakan tidak valid jika r hitung < r table (0,2303). Hasil uji validitas kepemimpinan spiritual dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Spiritual

Indikator	No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Visi	X1.1	0,540	0, 2303	Valid
	X1.2	0,655	0, 2303	Valid
Cinta Alturistik	X1.3	0,662	0, 2303	Valid
	X1.4	0,774	0, 2303	Valid
Harapan	X1.5	0,754	0, 2303	Valid
	X1.6	0,722	0, 2303	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan spiritual (X1) dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r

table. Hal tersebut mengartikan bahwa seluruh butir pernyataan tentang kepemimpinan spiritual dinyatakan valid

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Indikator	No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Struktur (<i>Structure</i>)	X2.1	0,822	0, 2303	Valid
	X2.2	0,652	0, 2303	Valid
Standar (<i>Standards</i>)	X2.3	0,582	0, 2303	Valid
	X2.4	0,205	0, 2303	Tidak Valid
Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	X2.5	0,632	0, 2303	Valid
Penghargaan (<i>Recognition</i>)	X2.6	0,637	0, 2303	Valid
	X2.7	0,642	0, 2303	Valid
Dukungan (<i>Support</i>)	X2.8	0,782	0, 2303	Valid
	X2.9	0,811	0, 2303	Valid
Komitmen (<i>Commitment</i>)	X2.10	0,757	0, 2303	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variable iklim organisasi (X2), menunjukkan dari 10 item pertanyaan terdapat 1 record pertanyaan yang tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel, sehingga soal tersebut tidak valid. Sedangkan soal yang lain valid karena terdapat r hitung > r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dari 10 kuesioner iklim organisasi, hanya 9 yang relevan dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data tambahan.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan

Indikator	No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Arti (<i>Meaning</i>)	M.1	0,622	0, 2303	Valid
	M.2	0,735	0, 2303	Valid
Kompetensi (<i>Competence</i>)	M.3	0,715	0, 2303	Valid

	M.4	0,687	0,2303	Valid
Rasa Kebebasan (<i>Self-determination</i>)	M.5	0,482	0,2303	Valid
Pengaruh (<i>Impact</i>)	M.6	0,540	0,2303	Valid
	M.7	0,268	0,2303	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pemberdayaan karyawan (M) dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r table. Hal tersebut mengartikan bahwa seluruh butir pernyataan tentang kualitas kehidupan kerja dinyatakan valid

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	Y.1	0,732	0,2303	Valid
	Y.2	0,798	0,2303	Valid
Kuantitas	Y.3	0,843	0,2303	Valid
Ketepatan Waktu	Y.4	0,868	0,2303	Valid
Efektifitas	Y.5	0,855	0,2303	Valid
	Y.6	0,872	0,2303	Valid
Kemandirian	Y.7	0,849	0,2303	Valid
	Y.8	0,889	0,2303	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja (Y2) dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung $>$ r table. Hal tersebut mengartikan bahwa seluruh butir pernyataan tentang kinerja dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran apakah kuesioner merupakan indikasi dari suatu variabel. Suatu pertanyaan penelitian dianggap reliabel jika respon data konsisten atau konsisten dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. SPSS memberikan alat

menghitung reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Uji Reabilitas Instrumen

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan Spiritual	0,766	0,70	Reliabel
2	Iklm Organisasi	0,878	0,70	Reliabel
3	Pemberdayaan Karyawan	0,647	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,937	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas SPSS versi 22 yang disajikan pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha semua alat parametrik lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pada variabel kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan adalah reliabel.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1 Metode Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah ukuran analisis data yang mendeskripsikan atau mencirikan data yang dikumpulkan tanpa maksud untuk menarik kesimpulan yang luas atau umum. (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif variabel meliputi analisis deskriptif tanggapan responden terhadap setiap metode survei. Dalam penelitian ini, masing-masing metode penelitian dijelaskan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk memudahkan pemahaman data lapangan. Penyajian deskriptif adalah penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, grafik, bagan, rumus statistik,

mean, median, desimal, persentase, persentase, dll. seringkali berbeda. (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* 1-7. Teknik Scoring dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 7. Perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*) (Ferdinand, 2014). Maka nilai indeks dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \frac{(\%F_{x1})+(\%F_{x2})+(\%F_{x3})+(\%F_{x4})+(\%F_{x5})+(\%F_{x6})+(\%F_{x7})}{7}$$

Keterangan :

F1 = Frekuensi responden menjawab 1 (STS)

F2 = Frekuensi responden menjawab 2 (TS)

F3 = Frekuensi responden menjawab 3 (CTS)

F4 = Frekuensi responden menjawab 4 (N)

F5 = Frekuensi responden menjawab 5 (CS)

F6 = Frekuensi responden menjawab (S)

F7 = Frekuensi responden menjawab (SS)

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat, kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi sebagai variabel bebas, dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel terikat yaitu perubahan. Jumlah jawaban tidak dimulai dari nol, melainkan dari 1 untuk orang terkecil dan tujuh untuk orang terbesar. Dengan demikian, nilai numerik dimulai dari 20 hingga 100 dengan rentang 80, kemudian dibagi menjadi tiga kelompok level,

menghasilkan rentang 46,67, yang menjadi dasar nilai pengukuran yang dihasilkan dari nilai indeks dengan Tabel menunjukkan:

Tabel 3.8
Kriteria Nilai Interval

No	Interval Skor	Kriteria
1	20,00 - 46,67	Rendah
2	46,68 – 73,34	Sedang
3	73,35 – 100	Tinggi

Sumber: (Ferdinand, 2011:274)

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Terdapat dua cara untuk menentukan apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Pertama adalah menggunakan analisis grafik dengan melihat normal probability plot, dan juga grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas dijelaskan oleh (Ghozali, 2016) sebagai berikut:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data terdistribusi di sekitar diagonal dan searah diagonal, atau jika histogram menunjukkan distribusi normal.
2. Jika data tidak berdiagonal dan tidak berorientasi diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak akan memenuhi asumsi normalitas.

Kedua dapat dilakukan uji statistik. Apabila nilai *Asymp. Sig* pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal dan apabila lebih kecil dari 0,05, maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016)

3.9.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi karena $VIF=1/tolerance$. Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2016). Jadi, model regresi yang bebas dari multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

3.9.2.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas tujuan pengujian regresi adalah untuk memeriksa apakah ada perbedaan antara variance dari residual satu kepengamatan lain. Jika ada variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, itu disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu sebagai berikut:

1. Memperhatikan grafik ada tidaknya heteroskedastisitas ditentukan dengan menguji apakah terdapat pola distribusi tertentu. Jika bentuknya memiliki bentuk yang teratur, seperti garis lurus (bergelombang, lebar, lalu sempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Kecuali ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).
2. Melihat hasil uji Glejser yaitu dengan meregresi nilai signifikansi variabel independen dari hasil uji Glejser lebih dari signifikansi $\alpha=0,05$ maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 = variabel independen secara parsial tidak berpengaruh pada variabel dependen
2. H_a = variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik t adalah sebagai berikut:

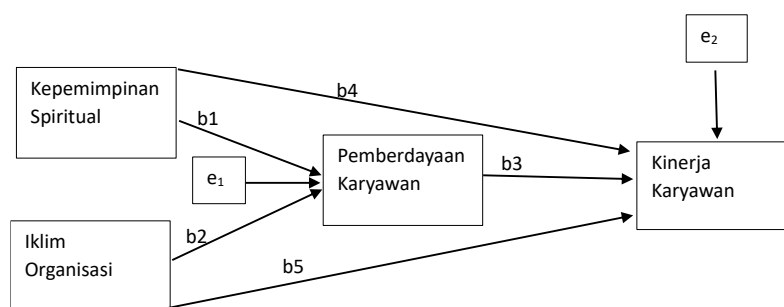
1. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen.

3.9.4 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian variabel mediasi dapat digunakan dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah salah satu bentuk penjabaran dari analisis linear ganda (Ghozali, 2016). Dengan kata lain, analisis jalur adalah metode penilaian hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel dengan menggunakan analisis regresi berdasarkan siklus yang telah ditetapkan. Metode empiris tidak digunakan untuk menetapkan kausalitas dan bukan pengganti bagi peneliti yang mencari kausalitas. Hubungan langsung terjadi ketika satu variabel mempengaruhi yang lain tanpa variabel ketiga mengganggu keduanya. Di sisi lain, hubungan tidak langsung terjadi ketika ada variabel ketiga yang rata-rata di antara variabel-variabel tersebut. (Ghozali, 2016).

Adapun persamaan regresi dan model analisis jalur dalam model penelitian ini adalah (Ghozali, 2016) :

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Dari model jalur analisis penelitian diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$PK = b1KS + b2IO + e1$$

$$KK = b3KS + b4IO + b5KO + e2$$

Keterangan:

PK	= Pemberdayaan Karyawan
KK	= Kinerja Karyawan
KS	= Kepemimpinan Spiritual
IO	= Iklim Organisasi
e	= Standar Error (<i>unexplained variance</i>)
b1,b2,b3	= Koefisien Regresi
b1	= Pengaruh langsung kepemimpinan spiritual pada pemberdayaan karyawan
b2	= Pengaruh langsung iklim organisasi pada pemberdayaan karyawan
b3	= Pengaruh langsung pemberdayaan karyawan pada kinerja karyawan
b4	= Pengaruh langsung kepemimpinan spiritual pada kinerja karyawan
b5	= Pengaruh langsung iklim organisasi pada kinerja karyawan
b1xb3	= Pengaruh tidak langsung kepemimpinan spiritual pada kinerja karyawan
b2xb3	= Pengaruh tidak langsung iklim organisasi pada kinerja karyawan

Interpretasi analisis jalur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Total pengaruh Kepemimpinan Spiritual
 - a. Pengaruh langsung Kepemimpinan Spiritual pada Kinerja = b_4
 - b. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Spiritual pada Kinerja = $b_1 \times b_3$
 - c. Total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Spiritual melalui Pemberdayaan Karyawan = $b_4 + (b_1 \times b_3)$
2. Total pengaruh Iklim Organisasi
 - a. Pengaruh langsung Iklim Organisasi pada Kinerja = b_5
 - b. Pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi pada Kinerja = $b_2 \times b_3$

c. Total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Spiritual melalui Pemberdayaan Karyawan = $b_5 + (b_2 \times b_3)$

3.9.5 Uji Sobel (Sobel Test)

Uji Sobel dirancang untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X M (a) dengan jalur M Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung adalah:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + 2ab S_a S_b}$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung dilakukan secara manual menggunakan perhitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

a = Koefisien variabel independent (tanpa variabel mediasi)

b = Koefisien variabel dependen (dengan variabel mediasi)

S_a = Standar error variabel independent (tanpa variabel mediasi)

S_b = Standar error variabel independent (dengan variabel mediasi)

Penentuan penerimaan pengaruh mediasi dapat diterima ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} > 1,98$), dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi (Ghozali, 2016)

BAB 4

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

A. Sejarah Singkat Perkembangan Rumah Sakit Islam (RSIS) Yarsis

RSIS Yarsis adalah rumah sakit swasta milik yayasan RSIS Yarsis (Yarsis) yang berlokasi di Kecamatan Pabelan, Provinsi Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah, sekitar empat (4) kilometer arah barat Kota Surakarta.

Ketua pendiri Yayasan RSIS Yarsis Dr. H.M Djufrie As. SKM, Peresmian RSIS Yarsis dihadiri oleh Gubernur Jawa Tengah H.M Isma'il digelar pada tanggal 30 Juni 1983 dibuka untuk melakukan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Izin RSIS Yarsis didapatkan dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia sesuai SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : YM.02.04.2.2.4724, berlaku 5 tahun mulai tanggal 19 September 1999 s/d 2004.

Proyek RSIS Yarsis dimulai dengan pembelian tanah seluas 11.267 meter persegi di desa Pabelan, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. pada tanggal 21 Februari 1970 mulai mempersiapkan Master Plan Rumah Sakit yang berhasil disusun pada tahun 1976, kemudian pada tanggal 23 Juni 1976, disepakati suatu naskah kerjasama antara YARSIS dengan sejumlah jamaah haji Surakarta yang dipimpin (Almarhum) H.M. Anwari dalam upaya pembangunan rumah sakit Islam. Setelah itu ditindaklanjuti dengan pembentukan tim dana yang diketuai oleh Ny. Hj. Jatimah Ma'ali dan Ny. Hj Suminah Notokartono.

Selain meningkatkan pembangunan gedung, RSIS mampu melakukan perkembangan didunia medis seperti transplantasi mata di klinik tersebut melalui

dua kali transplantasi gratis bekerjasama dengan Bank Mata Cabang Sukoharjo. RSIS Yarsis menyediakan armada kendaraan, salah satu upaya RSI Surakarta untuk mendekatkan pelayanan medis kepada masyarakat.

B. Falsafah, Visi, Misi, dan Tujuan RSIS Yarsis

Falsafah yang dimiliki RSIS Yarsis, yaitu “Rumah Sakit Islam adalah perwujudan dari iman dan amal sholeh dalam meraih ridho Allah Subhanahu wa Ta’la”. Adapun yang menjadi visi-nya yaitu “Mendirikan, membangun, menyelenggarakan dan mengelola RSIS dengan taraf pelayanan Kesehatan yang setinggi-tingginya dan dijalankan sesuai dengan ajaran islam bagi masyarakat tanpa memandang suku, golongan, agama, dan kedudukan”

Sebagai lembaga publik, RSIS Yarsis tidak pernah melakukan diskriminasi atas dasar agama, ras, kebangsaan, status dan status untuk melayani kepentingan masyarakat. RSIS Yarsis memberikan layanan yang luar biasa kepada pasien, terlepas dari asal mereka. sesuai dengan tujuan RSIS yaitu :

1. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan Kesehatan
2. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia rumah sakit
3. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan Rumah Sakit
4. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, Masyarakat, Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, dan Rumah Sakit

4.2 Analisis Statistik Deskriptif Responden

Analisis deskriptif adalah untuk mengetahui karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap variabel survei. Responden survei ini adalah karyawan

RSIS Yarsis. Karakteristik responden ditentukan dari informasi pribadi di bagian identifikasi kuesioner. Data diri yang terdapat dalam kuesioner pada bagian identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, devisi jabatan, masa bekerja pendapatan, pendidikan terakhir,

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang di peroleh dari pembagian kuisioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	23	68
Perempuan	50	32
Jumlah	73	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 73 responden untuk penelitian ini, terlihat bahwa 32% karyawan RSIS "Yarsis" adalah laki-laki dan 68% adalah perempuan. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai RSIS Yarsi adalah perempuan. Hal ini sesuai dengan sifat dan karakteristik pekerjaan di posisi klinis yang membutuhkan banyak kesabaran dan dedikasi, dan wanita lebih cenderung memiliki karakteristik tersebut.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan informasi survei yang diperoleh melalui kuesioner atau penyebaran kuesioner, informasi yang diperoleh berdasarkan karakteristik umur subjek survei diperoleh:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
21-30 Tahun	54	74
Diatas 30 Tahun	19	26
Jumlah	73	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun memiliki jumlah yang terbesar yaitu 54 orang atau 74%, sedangkan untuk usia diatas 30 tahun sebanyak 19 orang atau 26 %, Artinya RSIS Yarsis mempekerjakan karyawan usia kerja, beban kerja paling besar pada kelompok usia tersebut, dan hasilnya paling besar karena kebugaran seseorang optimal pada usia tersebut.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Jabatan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket atau kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden menurut umur sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Devisi Jabatan

Devisi Jabatan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Internal	15	21
Penunjang Medik	16	22
Keperawatan	27	37
Umum	15	21
Jumlah	73	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di bagian internal sebanyak 15 orang atau 21%, penunjang medik sebanyak 16 orang atau 22%, dan keperawatan sebanyak 27 orang atau 37%, umum sebanyak 15 orang atau 21%. Dengan demikian diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang bekerja

pada bagian keperawatan. Hal ini mencerminkan bahwa, bagian keperawatan merupakan bagian utama dan paling banyak membutuhkan tenaga kerja dalam jasa rumah sakit.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Deskripsi sebaran frekuensi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Kurang dari 5 tahun	67	92
5-10 tahun	2	3
Lebih dari 10 tahun	4	5
Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 67 orang atau 92%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 2 orang atau 3% dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 4 orang atau 5%. Melihat secara keseluruhan untuk masa kerja karyawan yang relative lama, dapat dikatakan bahwa RSIS Yarsis memiliki karyawan-karyawan yang berpengalaman.

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Deskripsi sebaran frekuensi responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Kurang dari Rp.1.000.000	6	8
Rp. 1.000.000-Rp. 5.000.000	67	92
Jumlah	73	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 responden yang memperoleh pendapatan kurang dari Rp. 1.000.000 berjumlah 6 orang atau 8 %. Lalu responden yang memperoleh pendaptan Rp. 1.000.000-Rp. 5.000.000 dengan jumlah responden terbanyak yaitu 67 orang atau 92%.

4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan informasi survei yang diperoleh melalui kuesioner atau penyebaran kuesioner, informasi yang diperoleh berdasarkan karakteristik Pendidikan terakhir subjek survei seperti:

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
SMA/ Sederajat	15	21
Diploma	35	48
S1/S2	23	32
Jumlah	73	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 15 orang atau 21%, Diploma sebanyak 35 orang atau 35%, dan S1 sebanyak 23 orang atau 32%. Dengan demikian diketahui bahwa responden terbanyak adalah dengan pendidikan terakhir D3. Sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan di fasilitas medis, di mana staf yang berkualifikasi tinggi dan terlatih bekerja, persyaratan era global dan dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan perlu merekrut orang-orang profesional, andal, dan baik yang bersaing untuk bertahan dan bersaing. Oleh karena itu, mempekerjakan karyawan yang profesional dan cerdas, misalnya. D3.

4.2.7 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini, dimana terdiri dari variabel kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, pemberdayaan karyawan, dan kinerja karyawan. Deskripsi perolehan dari data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan RSIS Yarsis. RSIS Yarsis. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang 1 sampai 7 yang dipilih berdasarkan jawaban responden. Rumus yang digunakan dikemukakan oleh Ferdinand (2014:231) yaitu menggunakan kriteria (*Three-box Method*) sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \frac{(\%F_{x1})+(\%F_{x2})+(\%F_{x3})+(\%F_{x4})+(\%F_{x5})+(\%F_{x6})+(\%F_{x7})}{7}$$

Keterangan :

F1 = Frekuensi responden menjawab 1 (STS)

F2 = Frekuensi responden menjawab 2 (TS)

F3 = Frekuensi responden menjawab 3 (CTS)

F4 = Frekuensi responden menjawab 4 (N)

F5 = Frekuensi responden menjawab 5 (CS)

F6 = Frekuensi responden menjawab (S)

F7 = Frekuensi responden menjawab (SS)

$$\text{Nilai Indeks Variabel} = \sum \frac{\text{Nilai Indeks}}{\text{Jumlah Aspek Pertanyaan per variabel}}$$

Penelitian ini terdiri dari empat variabel dengan hasil analisis deskriptif yaitu sebagai berikut:

4.2.7.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Spiritual

Variabel kepemimpinan spiritual pada penelitian ini diukur melalui enam indikator yaitu visi, cinta alturistik, harapan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Daftar Jawab Responden Kepemimpinan Spiritual

No	Kepemimpinan Spiritual	Alternatif Jawaban								TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	N (4)	CS (5)	S (6)	SS (7)			
Visi											
1	Pemimpin selalu memberikan motivasi untuk pencapaian visi	0	1	0	6	11	41	14	83,17	Tinggi	
2	Pimpinan saya mempunyai visi yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi	0	0	0	1	13	41	18	86,30	Tinggi	
Cinta Alturistik											
3	Pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan	1	0	1	6	14	35	16	82,19	Tinggi	
4	Pimpinan saya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan para pegawai	0	0	0	6	15	37	15	83,37	Tinggi	
Harapan											

5	Pemimpin dalam rumah sakit saya “mengerjakan yang harus dikerjakan” dan “mengatakan apa yang harus dikatakan”	0	1	3	4	23	30	12	79,45	Tinggi
6	Pemimpin di rumah sakit saya memiliki keberanian untuk berdiri didepan dan membela karyawanya	0	0	1	7	14	36	15	82,58	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif kepemimpinan spiritual kinerja RSIS Yarsis yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Spiritual

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Visi	84,74	Tinggi
2	Cinta Alturistik	82,78	Tinggi
3	Harapan	81,02	Tinggi
	Rata-Rata Variabel Kepemimpinan Spiritual	82,84	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat pada Tabel 4.8 bahwa indikator kepemimpinan sepirtual terdapat 3 memiliki kategori tinggi. Secara keseluruhan, distribusi freksuensi variabel kepemimpinan spiritual dengan rata-rata 82,84

4.2.7.2. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi

Variabel kepemimpinan spiritual pada penelitian ini diukur melalui enam indikator yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Hasil tanggapan responden terhadap variabel iklim organisasi dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Daftar Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi

No	Iklim Organisasi	Alternatif Jawaban								Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	N (4)	CS (5)	S (6)	SS (7)	TCR	
Struktur (Structure)										
1	Uraian tugas dirumah sakit saya didefinisikan secara jelas dan atau terstruktur dengan baik	0	2	6	7	14	33	11	77,30	Tinggi
2	Saya bekerja sesuai dengan jobdesc (uraian/gambaran tugas) yang saya dapatkan	3	0	3	4	11	38	14	80,04	Tinggi
Standar (Standards)										
3	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas.	0	0	1	5	9	38	20	85,32	Tinggi
Tanggung Jawab (Responsibility)										
5	Di rumah sakit ini, pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	0	0	2	6	12	35	18	83,37	Tinggi

	sesuai dengan tupoksinya									
Penghargaan (Recognition)										
6	Saya menerima gaji yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan dirumah sakit tempat saya bekerja ini	5	2	6	23	13	19	5	65,17	Sedang
7	Saya mendapatkan komisi tambahan jika bekerja lembur.	4	1	5	14	20	24	5	69,67	Sedang
Dukungan (Support)										
8	Bila saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan dan atau rekan kerja saya	1	2	1	7	14	34	14	79,84	Tinggi
9	Rumah sakit saya mendukung karyawan melakukan <i>knowledge sharing</i>	1	2	3	9	18	32	8	75,93	Tinggi
Komitmen (Commitment)										

10	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan loyalitas saya terhadap organisasi ini sangat tinggi	0	0	0	14	15	33	11	79,45	Tinggi
----	---	---	---	---	----	----	----	----	-------	--------

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif iklim organisasi pada RSIS Yarsis yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Struktur (<i>Structure</i>)	78,67	Tinggi
2	Standar (<i>Standards</i>)	85,32	Tinggi
3	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	83,37	Tinggi
4	Penghargaan (<i>Recognition</i>)	67,42	Sedang
5	Dukungan (<i>Support</i>)	77,89	Tinggi
6	Komitmen (<i>Commitment</i>)	79,45	Tinggi
	Rata-rata Variabel Iklim Organisasi	78,69	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat pada Tabel 4.10 bahwa terdapat enam indikator dalam variable iklim organisasi lima indikator pada variabel iklim organisasi memiliki kategori tinggi dan satu indikator memiliki kategori sedang Sehingga rata-rata variabel iklim organisasi masuk dalam kategori tinggi dengan nilai indeks 78,69

4.2.7.3 Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan Karyawan

Variabel pemberdayaan karyawan pada penelitian ini diukur melalui empat indikator yaitu arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), rasa kebebasan (*self-*

determination), dan Pengaruh (*Impact*). Hasil tanggapan responden terhadap variabel pemberdayaan karyawan dijelaskan pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 4.11
Daftar Jawaban Responden Variabel Pemberdayaan Karyawan

No	Pemberdayaan Karyawan	Alternatif Jawaban								
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	N (4)	CS (5)	S (6)	SS (7)	TCR	Kriteria
Arti (Meaning)										
1	Pekerjaan sebagai perawat sangat berarti bagi saya	3	0	2	14	6	31	17	78,28	Tinggi
2	Saya percaya apa yang saya kerjakan untuk kesuksesan karir saya	1	0	1	8	7	29	27	84,93	Tinggi
Kompetensi (Competence)										
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	2	3	9	34	25	86,50	Tinggi
4	Saya adalah karyawan yang kapabel	0	0	0	13	12	33	15	81,21	Tinggi
Rasa Kebebasan (Self-determination)										
5	Dalam bekerja saya mandiri dan otonom	1	1	6	12	21	24	8	73,19	Sedang
Pengaruh (Impact)										
6	Saya merasa kinerja yang telah saya berikan akan memberikan dampak positif	1	1	1	7	10	30	23	83,17	Tinggi

	pada rumah sakit									
7	Ide saya didengarkan atasan	1	4	1	12	26	28	1	71,43	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif pemberdayaan karyawan pada RSIS Yarsis dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan Karyawan

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Arti (Meaning)	81,61	Tinggi
2	Kompetensi (Competence)	83,86	Tinggi
3	Rasa Kebebasan (Self-determination)	73,19	Sedang
4	Pengaruh (Impact)	77,98	Tinggi
	Rata-rata Variabel Pemberdayaan Karyawan	77,30	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat pada Tabel 4.12 bahwa tiga dari empat indikator pemberdayaan karyawan memiliki kategori tinggi dan satu indikator pemberdayaan karyawan yaitu rasa kebebasan (*Self-Determination*) memiliki kategori sedang. Rata-rata nilai indeks untuk variabel pemberdayaan karyawan adalah kategori tinggi dengan nilai indeks sebesar 77,30.

4.2.7.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Daftar Jawab Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Alternatif Jawaban								Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	N (4)	CS (5)	S (6)	SS (7)	TCR	
Kualitas Kerja										
1	Karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	0	2	7	8	42	13	81,80	Tinggi
2	Karyawan bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki	0	1	3	4	9	42	14	82,58	Tinggi
Kuantitas										
3	Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan rumah sakit	0	0	0	6	20	35	12	81,80	Tinggi
Ketepatan Waktu										
4	Seluruh tugas pekerjaan rumah sakit selama ini telah terselesaikan tepat waktu	0	1	0	7	14	35	16	82,58	Tinggi

Efektifitas										
5	Saya mendahulukan pekerjaan yang penting terlebih dahulu	0	0	1	5	11	37	19	84,74	Tinggi
6	Karyawan proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis	0	1	2	4	14	39	13	82,00	Tinggi
Kemandirian										
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0	0	1	6	12	36	18	83,95	Tinggi
8	Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	1	0	2	5	10	40	15	82,58	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil analisis deskriptif kinerja

karyawan pada RSIS Yarsis yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Nilai Indeks	Kategori
1	Kualitas Kerja	82,19	Tinggi
2	Kuantitas	81,80	Tinggi

3.	Ketepatan Waktu	82,58	Tinggi
4	Efektifitas	83,37	Tinggi
5	Kemandirian	83,27	Tinggi
	Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan	82,64	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa terdapat lima indikator variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori Tinggi dengan memperoleh nilai indeks 82,64

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik. uji ini untuk alat prediktor yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedatitas.

4.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk hasil uji normal digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai probabilitas 0,05 (tingkat signifikan). Jika nilainya lebih besar dari 0,05 maka data selebihnya dapat dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Normalitas Kolmogorov-Sminrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,79094390
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,053
	Negative	-,050
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

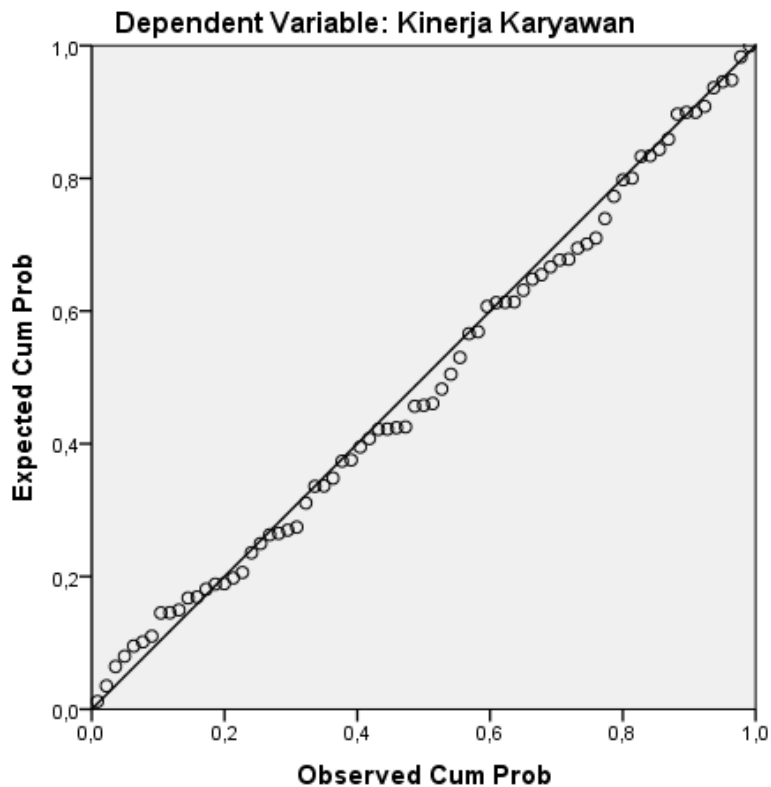
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15, keputusan uji normalitas diperkuat dengan hasil uji *Kolmogrov-Sminrov* dengan nilai $\text{sig}=0,2 > 0,05$ yang berarti data pada variabel kinerja terdistribusi normal

Cara lain menggunakan normal P-Plot, apabila titik-titik menyebar disekitar garis maka data tersebut normal

Gambar 2
Grafik Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan menentukan apakah regresi yang diusulkan menemukan korelasi hubungan antara variabel independen (Ghozali, 2016). *Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)*. Tolerance mengukur varian dari variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah diasosiasikan dengan nilai VIF yang tinggi karena $VIF = 1/\text{toleransi}$.

Kriteria umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $> 0,10$ atau nilai VIF serupa $> 0,10$. (Ghozali, 2016). Jadi, model regresi yang bebas dari multikolinearitas yaitu jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

Gambar 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Dependen Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,093	4,616		,670	,505		
Kepemimpinan Spiritual	-,073	,138	-,042	-,528	,599	,683	1,463
Iklim Organisasi	,376	,078	,449	4,852	,000	,511	1,956
Pemberdayaan Karyawan	,702	,115	,507	6,107	,000	,634	1,576

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel bebas memiliki nilai $\geq 0,10$ yang dapat diartikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas. Begitu pula dengan hasil perhitungan VIF yang memiliki nilai ≤ 10 atau semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas tujuan pengujian ini adalah untuk memeriksa apakah ada perbedaan antara variance dari residual satu kepengamatan lain. Jika ada variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, itu disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016)

Tabel 4.17
 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,279	2,657		3,493	,001
	Kepemimpinan Spiritual	-,021	,079	-,036	-,259	,796
	Iklm Organisasi	,006	,045	,023	,145	,885
	Pemberdayaan Karyawan	-,154	,066	-,332	-2,331	,023

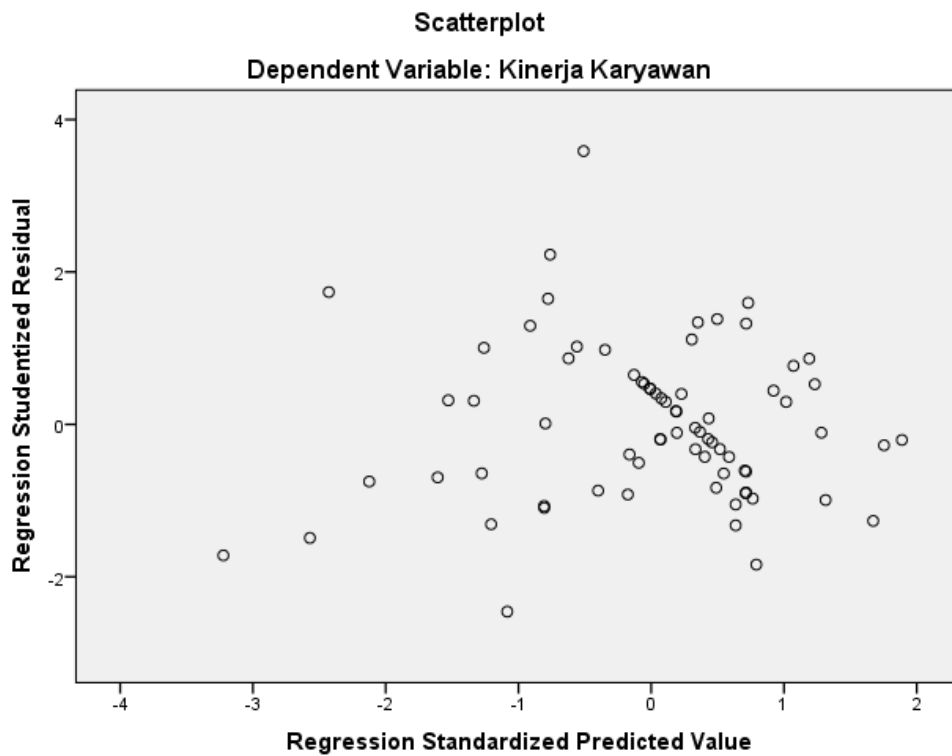
a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga kesimpulannya tidak mengandung heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 4.2

Grafik Scatterplot



Sumber :Data penelitian yang diolah, 2023

Pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak teratur, baik di atas angka 0 maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi pada
Pemberdayaan Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,495	4,197		4,646	,000
Kepemimpinan Spiritual	,086	,143	,069	,599	,551
Iklim Organisasi	,341	,070	,563	4,906	,000

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikansi sebesar $0,551 > 0,05$ yang berarti variabel pemberdayaan karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan spiritual, namun variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti pemberdayaan karyawan dipengaruhi iklim organisasi. Sehingga data disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh parsial terhadap variabel kepemimpinan spiritual namun variabel pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh secara parsial oleh iklim organisasi.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi pada
 Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,093	4,616		,670	,505
	Kepemimpinan Spiritual	-,073	,138	-,042	-,528	,599
	Iklim Organisasi	,376	,078	,449	4,852	,000
	Pemberdayaan Karyawan	,702	,115	,507	6,107	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,599 >0,05 sehingga data variabel kinerja karyawan secara parsial tidak dipengaruhi kepemimpinan spiritual, variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel pemberdayaan karyawan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mengindikasikan bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepemimpinan spiritual namun variabel dependen kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap variabel iklim organisasi dan pemberdayaan karyawan.

1. Uji Hipotesis 1

Hasil uji statistik parsial langsung variabel kepemimpinan spiritual terhadap pemberdayaan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.18 diatas dan diperoleh hasil pengujian nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan spiritual 0,599 dengan nilai signifikansi 0,551 >0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh tidak positif dan signifikan terhadap

pemberdayaan karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa **H1** yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan karyawan RSIS Yarsis” **ditolak**. Nilai signifikansi yang dihasilkan $>0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis ditolak dan nilai t hitung yang menunjukkan hasil negative mengartikan bahwa tidak terjadinya hubungan linear antara kepemimpinan spiritual terhadap pemberdayaan karyawan.

2. Uji Hipotesis 2

Hasil uji statistic parsial langsung variabel iklim organisasi terhadap pemberdayaan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.18 diatas dan diperoleh hasil pengujian nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi 4,906 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, sehingga disimpulkan bahwa **H2** yang menyatakan bahwa “Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan RSIS Yarsis” **diterima**. Nilia signifikansi yang dihasilkan $<0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis diterima dan nilai t hitung yang menunjukkan hasil positif mengartikan bahwa terjadi hubungan linear antara iklim organisasi terhadap pemberdayaan karyawan.

3. Uji Hipotesis 3

Hasil uji statistik parsial langsung variable kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.19 diatas diperoleh hasil pengujian nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan spiritual -0,528 dengan nilai signifikansi $0,599 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan

spiritual memiliki pengaruh tidak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa **H3** yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSIS Yarsis” **ditolak**. Nilai signifikansi yang dihasilkan $>0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis ditolak dan nilai t hitung yang menunjukkan hasil negative mengartikan bahwa tidak terjadinya hubungan linear antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja.

4. Uji Hipotesis 4

Hasil uji statistik parsial langsung variabel iklim organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.19 diatas dan diperoleh hasil pengujian t hitung untuk variabel iklim organisasi 4,852 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, sehingga disimpulkan bahwa **H4** yang menyatakan bahwa “Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSIS Yarsis” **diterima**. Nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis diterima dan nilai t hitung yang menunjukkan hasil positif mengartikan bahwa terjadi hubungan linear antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Uji Hipotesis 5

Hasil uji statistic parsial langsung variabel pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.19 diatas diperoleh hasil pengujian nilai t hitung untuk variabel pemberdayaan karyawan sebesar 6,107

dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H5** yang menyatakan bahwa “Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSIS Yarsis” **diterima**. Nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis diterima dan nilai t hitung yang menunjukkan nilai positif mengartikan bahwa terjadi hubungan linier antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika arti, kompetensi, rasa kebebasan dan pengaruh meningkatkan akan meningkatkan kinerja juga.

4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel. Hubungan variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah hubungan antara kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemberdayaan karyawan. Koefisien jalur digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh mediasi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan model regresi, yaitu persamaan regresi 1 dan 2 untuk hubungan yang diasumsikan.

1) Persamaan Analisis Regresi 1

Analisis regresi 1 digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh variabel kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi terhadap pemberdayaan karyawan. Hasil analisis regresi 1 dapat dilihat dari table 4.20

Tabel 4.20
Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi pada
Pemberdayaan Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,495	4,197		4,646	,000
	Kepemimpinan Spiritual	,086	,143	,069	,599	,551
	Iklm Organisasi	,341	,070	,563	4,906	,000

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,348	3,84472

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Kepemimpinan Spiritual

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } e_1 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,366^2} \\
 &= \sqrt{0,866044} \\
 &= 0,93061485052 \text{ (Dibulatkan menjadi 0,931)}
 \end{aligned}$$

Residual (*error*) variabel kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi terhadap pemberdayaan karyawan adalah 0,931 atau 93,1%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian sebesar 93,1%. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disusun persamaan regresi 1 sebagai berikut:

$$PK = b_1KS + b_2IO + e_1$$

$$PK = (0,069KS) + (0,563IO) + e_1$$

Keterangan:

0,069 = Kepemimpinan Spiritual (KS)

0,563 = Iklim Organisasi (IO)

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu kepemimpinan spiritual bertanda negative dan iklim organisasi bertanda positif. Tanda negative mengartikan bahwa tidak terjadi perubahan pada variabel kepemimpinan spiritual dengan variabel terikat yaitu pemberdayaan karyawan. Sedangkan tanda positif mengartikan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel iklim organisasi maka akan berpengaruh lurus dengan perubahan variabel terikat yaitu pemberdayaan karyawan. Artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel iklim organisasi akan diikuti pula pada kenaikan variabel pemberdayaan karyawan begitupun sebaliknya. Besarnya koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan spiritual sebesar -0,066 dan untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,623.

2) Persamaan Analisis Regresi 2

Analisis regresi 2 digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh variabel kepemimpinan spiritual, iklim organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi 2 dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Peran Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi Terhadap
Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,093	4,616		,670	,505
	Kepemimpinan Spiritual	-,073	,138	-,042	-,528	,599
	Iklim Organisasi	,376	,078	,449	4,852	,000
	Pemberdayaan Karyawan	,702	,115	,507	6,107	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,685	3,69717

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } e_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,698^2} \\
 &= \sqrt{0,512796} \\
 &= 0,71609775869 \text{ (dibulatkan menjadi 0,717)}
 \end{aligned}$$

Residual (*error*) variabel kepemimpinan spiritual, iklim organisasi, terhadap pemberdayaan dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,717 atau 71,7%. Hal ini menjelaskan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian sebesar 70,02%. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disusun persamaan regresi 2 sebagai berikut:

$$KK = b_1KS + b_2IO + b_3PK + e_2$$

$$KK = (-0,042KS) + (0,449IO) + (0,507PK) + e_2$$

Keterangan:

-0,042 = Kepemimpinan Spiritual

0,449 = Iklim Organisasi

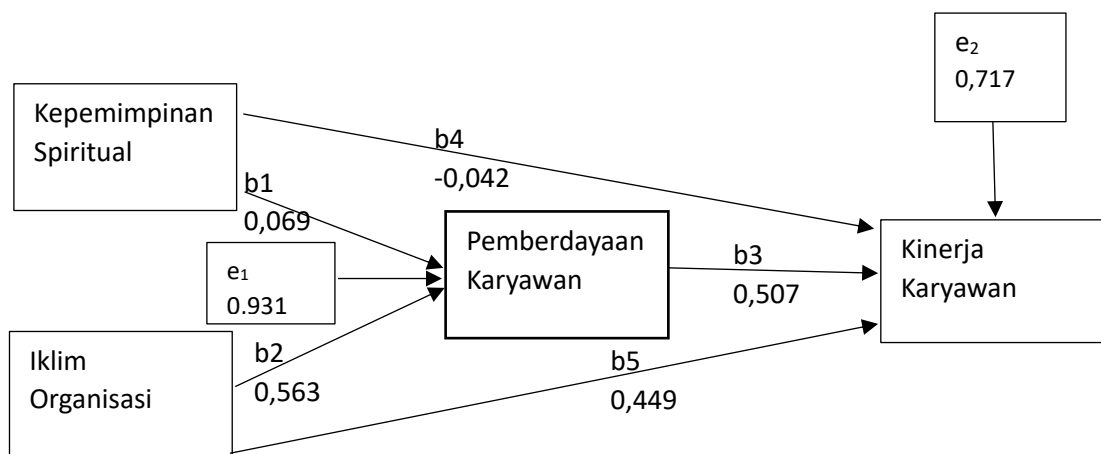
0,507 = Pemberdayaan Karyawan

Hasil koefisien regresi variabel bebas yaitu kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi bertanda positif. Tanda positif menunjukkan bahwa ketika terjadi

perubahan kepemimpinan dan iklim organisasi, hasil yang sama mengarah pada perubahan perilaku kinerja karyawan, yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika moral kepemimpinan meningkat dan perubahan iklim organisasi diikuti dengan peningkatan nilai perubahan kinerja karyawan yaitu koefisien regresi variabel kepemimpinan spiritual sebesar 0,165, iklim organisasi sebesar 0,306 dan pemberdayaan karyawan sebesar 0,509.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan hubungan masing-masing variabel seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.3
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Pada model jalur diatas, diketahui bahwa penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel mediasi terhadap hubungan antara variabel independent dan dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, variabel independent adalah kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi, serta variabel dependen kinerja karyawan.

4.5 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji mediasi dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji Sobel dilakukan untuk mengevaluasi besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Sobel dapat dilakukan dengan perhitungan manual yaitu sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Spiritual dalam meningkatkan PEMBERDAYAAN dan Kinerja Karyawan

- a. Berdasarkan Gambar 4.3. Dapat diketahui bahwa:

Pengaruh langsung (b_4) = -0,042

Pengaruh tidak langsung ($b_1 \times b_3$) = $0,069 \times 0,507 = 0,034983$

Total pengaruh koefisien jalur ($b_4 + (b_1 \times b_3)$) = $(-0,042 + 0,034983) = -0,007017$

- b. Menghitung dengan Sobel Test

$$Sab = \sqrt{b_3^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,507)^2 (0,143)^2 + (0,069)^2 (0,115)^2 + (0,143)^2 (0,115)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,010367643 + 0,000912525 + 0,001891175}$$

$$Sab = \sqrt{0,013171343}$$

$$= 0,11476647158$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka diperlukan perhitungan nilai t dari koefisien ab sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,069 \times 0,507}{0,11476647158} = \frac{0,034983}{0,11476647158} = 0,30481899041$$

Berdasarkan hasil perhitungan manual diperoleh t hitung sebesar 0,30481899041. Nilai tersebut lebih besar dari t table yaitu ($t_{hitung} = 0,30481899041 > t_{table} = 1,66600$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₀** yang

menyatakan “Pemberdayaan karyawan memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual RSIS Yarsis **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh pemimpin RSIS Yarsis tidak adanya pemberdayaan karyawan, maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peran Iklim Organisasi terhadap Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

a. Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa:

Pengaruh langsung (b_5) = 0,449

Pengaruh tidak langsung ($b_2 \times b_3$) = $0,563 \times 0,551 = 0,310213$

Total pengaruh koefisien jalur ($b_5 + (b_2 \times b_3)$) = $(0,449 + 0,310213) = 0,759213$

b. Menghitung dengan Sobel Test

$$S_{ab} = \sqrt{b_3^2 S_{a2}^2 + a_2^2 S_{b2}^2 + S_{a2} S_{b2}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,551)^2 (0,070)^2 + (0,563)^2 (0,115)^2 + (0,070)(0,115)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0026999 + 0,007445675 + 0,00092575}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,011071325}$$

$$= 0,105220364$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka diperlukan

perhitungan nilai t dari koefisien ab sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,563 \times 0,551}{0,105220364} = \frac{0,310213}{0,105220364} = 2,9482220761$$

Berdasarkan hasil perhitungan manual diperoleh t hitung sebesar 2,9482220761. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 2,9482220761 (t hitung 2,9482220761 > t tabel = 1.66600). Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H7** yang menyatakan “Pemberdayaan Karyawan memediasi pengaruh iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis” **diterima**.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Kepemimpinan Spiritual pada Pemberdayaan Karyawan RSIS Yarsis

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh langsung negatif pada pemberdayaan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistic t, terlihat bahwa t hitung variabel kepemimpinan spiritual 0,599 dengan nilai signifikansi 0,551 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa **H1** yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan karyawan RSIS Yarsis” **ditolak**. Hasil signifikansi menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya pemberdayaan karyawan. Arah hubungan yang negative menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan spiritual yang diterapkan pemimpin tinggi maka tidak akan meningkatkan pemberdayaan karyawan dan sebaliknya apabila kepemimpinan spiritual diterapkan oleh pemimpin semakin rendah maka pemberdayaan karyawan tidak menjadi semakin menurun.

Hal ini menunjukkan bahwa ada factor lain yang lebih berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan karena factor kepemimpinan kepemilikan RSIS Yarsis yang terlalu banyak membuat karyawan memiliki persepsi negative sehingga nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan pada RSIS Yarsis tidak mendorong pada pemberdayaan karyawan. Para pemimpin (manajer) organisasi kekurangan motivasi internal, yang menciptakan perasaan irasionalitas, kebingungan, dan

ketidakpercayaan di antara karyawan mengenai pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan spiritual terhadap pemberdayaan karyawan Maleki (2023); Syafiudin et al., (2022); Yusefi et al., (2022)

4.6.2 Iklim Organisasi pada Pemberdayaan Karyawan RSIS Yarsis

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung positif pada pemberdayaan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistic t, terlihat bahwa t hitung variabel iklim organisasi sebesar 4,906 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H2** yang menyatakan bahwa “Iklim Organisasi dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan RSIS Yarsis” **diterima** Hasil signifikansi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya pemberdayaan karyawan. Arah hubungan yang positif pada hasil t hitung menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi yang dirasakan karyawan tinggi maka akan meningkatkan pemberdayaan karyawan dan sebaliknya apabila iklim organisasi yang dirasakan karyawan rendah maka akan menurunkan tingkat pemberdayaan karyawan.

Hasil analisis deskriptif variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan upaya peningkatan pemberdayaan karyawan dengan cukup baik. Hal ini dapat dari jumlah keseluruhan rata-rata nilai indeks iklim organisasi sebesar 78,69 yang tergolong dalam kriteria tinggi. Namun, dari enam

indicator iklim organisasi, terdapat satu indicator yang tergolong dalam kategori sedang. Satu indicator tersebut adalah penghargaan. Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah standar.

Upaya RSIS Yarsi berfokus pada aspek yang memenuhi kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, RSIS memberikan pelatihan kepada karyawan Yarsis terkait pekerjaan teknik mereka. Namun, akses ke pelatihan ini tidak dapat merata untuk semua karyawan, pelatihan hanya diperuntukkan bagi perwakilan departemen yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan Baig et al., (2022); Ditan-Abuela & Dura, (2022); Nilesh Kumar, Zhiqiang Liu, (2022)

4.6.3 Kepemimpinan Spiritual pada Kinerja Karyawan RSIS Yarsis

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh langsung negatif pada kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistic t, terlihat bahwa t hitung variabel kepemimpinan spiritual sebesar -0,528 dengan nilai signifikansi $0,599 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H3** yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis” **ditolak**. Hasil signifikansi menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja. Arah hubungan yang negative menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan spiritual yang diterapkan pemimpin tinggi tidak akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila kepemimpinan spiritual yang diterapkan

oleh pemimpin semakin rendah maka kinerja karyawan tidak menjadi semakin menurun.

Hal ini menunjukkan bahwa ada factor lain yang lebih berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena factor kepemimpinan spiritual yang dipraktikkan di dalam dunia organisasional tidak ada pengaruh dengan pencapaian hasil kinerja karyawan seperti organisasi belum mengoptimalkan kualitas mutu kinerja, pencapaian volume kerja belum sesuai harapan rumah sakit, tugas dirumah sakit selama ini tidak terselesaikan tepat waktu, kemampuan mencari solusi terhadap persoalan yang timbul dalam tugas tidak terkait dengan bagaimana kemampuan seorang kepemimpinan dalam menyapaikan visi organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan spiritual terhadap pemberdayaan karyawan Anggara & Aulia, (2021); Heryawan et al., (2021); Liu et al., (2022)

4.6.4 Iklim Organisasi pada Kinerja Karyawan RSIS Yarsis

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung positif pada kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistic t, terlihat bahwa t hitung variabel iklim organisasi sebesar 4,852 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H4** yang menyatakan bahwa “Iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis” **diterima**. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya

kinerja, sedangkan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi yang didapatkan oleh karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya apabila iklim organisasi yang diterima karyawan rendah maka kinerja akan semakin menurun.

Hasil analisis deskriptif variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa RSIS Yarsis telah menerapkan upaya peningkatan iklim organisasi dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah keseluruhan rata-rata nilai indeks iklim organisasi sebesar 78,90 yang tergolong dalam kriteria tinggi. Namun, dari enam indikator iklim organisasi, terdapat dua indikator yang tergolong dalam kategori sedang. Dua indikator tersebut adalah penghargaan. Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah tanggung jawab. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan penghargaan yang diterapkan perusahaan. penghargaan masih belum maksimal.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa iklim organisasi berdampak positif terhadap kinerja serta iklim organisasi berdampak signifikan terhadap keseluruhan kinerja karyawan Italian et al., (2022); Boy Safitra et al., (2021); Kassem et al., (2021)

4.6.5 Pemberdayaan pada Kinerja Karyawan RSIS Yarsis

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan uji statistic t, terlihat bahwa t hitung variabel pemberdayaa sebesar 6,107 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H5** yang menyatakan bahwa “Pemberdayaan karyawan dapat

meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis” **diterima**. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja. Sedangkan arah hubungan positif menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila pemberdayaan karyawan rendah maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif variabel pemberdayaan menunjukkan bahwa perusahaan akan berusaha mengedepankan semangat kemandirian untuk menunaikan tanggung jawab secara penuh, karyawan harus mandiri dan tuntas, agar karyawan dapat percaya diri dalam menjalankan tugasnya, sehingga bekerja efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai indeks 79,37 yang tergolong dalam kriteria tinggi.

Upaya yang telah dilakukan oleh pihak RSIS Yarsis yaitu memberikan karyawan kepercayaan pada dalam menyelesaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alfarizi & Haryadi, (2022); Putra Tampi et al., (2022); Sukur et al., (2022)

4.6.6 Pemberdayaan Karyawan memediasi Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual pada Kinerja Karyawan RSIS Yarsis

Hubungan kepemimpinan spiritual pada kinerja mempunyai dua pengaruh yaitu langsung dan tidak langsung. Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,30481899041. Nilai tersebut lebih

kecil dari t table yaitu ($t_{\text{hitung}} = 0,30481899041 > t_{\text{table}} = 1.66600$).. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H6** yang menyatakan “Pemberdayaan karyawan memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual RSIS Yarsis **ditolak**.”

Pemberdayaan tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan karena nilai-nilai spiritualitas pemimpin terhadap visi perusahaan dan memaknai pekerjaan sebagai alat untuk mendapatkan uang jika pemimpin tidak mendorong karyawan untuk menghadapi kesulitan dalam segala situasi, karyawan akan kesulitan beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual pada karyawan RSIS Yarsis yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja melalui variabel mediasi yaitu pemberdayaan karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu et al., (2022); Heryawan et al., (2021); Yusefi et al., (2022)

4.6.7 Pemberdayaan memediasi antara Iklim Organisasi pada Kinerja Karyawan RSIS Yarsis

Hubungan iklim organisasi pada kinerja mempunyai dua pengaruh yaitu langsung dan tidak langsung. Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,9482220761. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1,98861 ($t_{\text{hitung}} 2,9482220761 > t_{\text{table}} = 1.66600$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H7** yang menyatakan “Pemberdayaan Karyawan memediasi pengaruh iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis” **diterima**.

Iklm organisasi yang ditemukan karyawan perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan ingin melatih karyawan. Karyawan dengan iklim organisasi yang positif lebih puas dengan kinerja pekerjaan mereka secara keseluruhan dan juga lebih termotivasi untuk bekerja dan melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Nilai dari deskripsi pekerjaan yang lebih baik adalah secara efektif memenuhi kebutuhan karyawan untuk mendukung kinerja mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja akan lebih besar apabila diimbangi dengan adanya pemberdayaan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kassem et al., (2021); Boy Safitra et al., (2021); Italianni et al., (2022)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan” maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan spiritual tidak memberikan peningkatan pemberdayaan kepada karyawan RSIS Yarsis. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual yang tinggi tidak meningkatkan pemberdayaan dan sebaliknya kepemimpinan spiritual yang rendah tidak mengurangi pemberdayaan karyawan.
2. Iklim organisasi dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan RSIS Yarsis. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan pemberdayaan karyawan, dan sebaliknya apabila iklim organisasi yang dirasakan semakin rendah, maka akan menurunkan pemberdayaan karyawan.
3. Kepemimpinan spiritual tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan spiritual oleh pemimpin maka tidak meningkatkan kinerja, dan sebaliknya apabila penerapan kepemimpinan spiritual semakin rendah, maka tidak menurunkan kinerja.
4. Iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka akan

meningkatkan kinerja dan sebaliknya apabila penerapan iklim organisasi semakin rendah, maka akan menurunkan kinerja.

5. Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja karyawan RSIS Yarsis. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan karyawan, maka semakin meningkat kinerjanya sebaliknya apabila penerapan pemberdayaan semakin rendah, maka akan menurunkan kinerja.
6. Pemberdayaan tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual pada kinerja karyawan RSIS Yarsis. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja lebih besar tidak diimbangi dengan pemberdayaan.
7. Pemberdayaan memediasi pengaruh positif iklim organisasi pada kinerja karyawan RSIS Yarsis. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan karyawan maka akan berdampak terhadap keinginan karyawan untuk bekerja dalam rumah sakit sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan kekurangan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data hanya diambil dari satu organisasi di rumah sakit sehingga generalisasi dari penelitian hanya terbatas pada RSIS Yarsis
- b. Variabel kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap variabel pemberdayaan dan kinerja karyawan

- c. Iklim organisasi dalam penelitian ini tergolong dalam kategori tinggi, namun masih terdapat beberapa indikator yang tergolong dalam kategori sedang seperti indikator penghargaan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian tentang “Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan”, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran Praktis

Beberapa hal yang disarankan untuk Manajemen RSIS Yarsis, yaitu sebagai berikut:

- a. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan spiritual adalah pemimpin harus memupuk kepedulian, rasa empati, dan rasa hormat dan kepercayaan terhadap karyawannya, mendorong karyawan untuk terus mengembangkan komunikasi dan ketrampilan intelektual dan mengatasi kelemahan dan kerentanan di dalam diri karyawan.
- b. Upaya yang dapat dilakukan pihak manajemen RSIS Yarsis untuk meningkatkan iklim organisasi yaitu memberikan kesempatan yang sama terhadap seluruh karyawan untuk mendapatkan pelatihan. Bentuk penghargaan ini dapat dilihat, berbentuk uang, barang, tunjangan, bonus karyawan, kenaikan gaji, hadiah, atau promosi. Jenis penghargaan untuk karyawan ini bisa langsung dilihat atau dinikmati oleh karyawan. Memberikan penghargaan atau apresiasi nyata kepada karyawan yang dinilai memiliki disiplin tinggi, berdidikasi dan bekerja penuh tanggung jawab merupakan salah satu upaya organisasi

memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai sehingga dapat mendorong pegawai agar lebih giat dalam bekerja.

5.3.2 Saran Teoritis

Saran teoritis ditunukan untuk penelitian yang akan datang, sebagai berikut:

- a. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan mampu melakukan penelitian dengan memperluas sampel penelitian pada bidang yang beragam.
- b. Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang dapat memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi pada kinerja seperti variabel Motivasi, Kerjasama, dan Kondisi Ker

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (Satu). Zanafa Publishig.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Alfarizi, A., & Haryadi, D. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.
www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index
- Anggara, F. S. A., & Aulia, A. (2021). How spiritual leadership and organizational culture influence employee performance? *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 175–184. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.2939>
- AP, H., Shambhushankar, & R, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South

- Central Railway. *Research Journal of Management Sciences*, 3(11), 8–11.
www.isca.me
- Arfandi. (2019). Spiritualitas Kepemimpinan dalam Pengelolaan Pendidikan dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(1), 50–65.
<https://doi.org/10.35316/jpii.v4i1.170>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Baig, W., Ahmed, I., & Danish, R. Q. (2022). Effect of Ethical Climate on Employee Green Behavior : through Moderated Mediation Mechanism. *Journal of Public Value and Administrative Insight*, 5(1), 47–61.
- Boy Safitra, S., Erlina, R., & Ribhan. (2021). Effect Of Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 27(2), 272–283. <http://ijpsat.ijshj-journals.org>
- Chen Chin-Yi, Yang Chin-Yuan, L. C.-L. (2012). Spiritual leadership, Follow Mediators, and Organizational Outcomes : Evidance From Three Industries, Across Two Major Chinese Societies. *Journal of Applied Social Psychology*, 890–938.
- Dennis, A. D. P. & D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Ditan-Abuela, A., & Dura, A. (2022). Supervisor Support on Innovation and Organizational Climate as Determinants of Employee Empowerment. *Journal of Scientific Research and Development*, 5(February), 870.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14510.59209>

- Ehrhart, M.G., Schneider, B. and Macey, W. H. (2014). *Organizational Climate and Culture*. Routledge.
- Fairhlom, M. R. (1998). *The Four V's of Leadership*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fikri, M. A. (2022). *706-2336-1-Pb*. 16(1), 17–35.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*.
- G.H Litwin and R.A Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Mc Graw Hill.
- Ganji, S. F. G., Johnson, L. W., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329.
<https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.302333.674066>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Harys. (2020). *Penelitian Kuantitatif*. 19–26. <https://www.jopglass.com/penelitian-kuantitatif/>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryawan, M., Suyono, J., Aini, N., & Elisabeth, D. R. (2021). Spiritual Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Ieomsociety.Org*, 3261–3269.
<http://ieomsociety.org/proceedings/2021monterrey/565.pdf>

- Higgins. (1994). Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Ikim Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Italiani*, N., & Musmuliadi, A. D. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE. *International Journal of Economic Research*, 14(17), 283–290.
- Kassem, M. H., Wahba, M. H., & Khourshed, N. F. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Performance Mediating by Intrapreneurial Behaviours : Case Study. *4th International Conference on Applied Research in Management, Business & Economics*, January, 24–41.
- Keith, D. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Liu, Y., Liu, Y., Liu, P., Liu, D., & Liu, S. (2022). The spiritual force of safety: effect of spiritual leadership on employees' safety performance. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, March. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2056379>
- Louis, F. W. (2005). Maintaining an organizational spirituality: No easy task. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619–622. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2005.07.001>
- M.Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Maleki, G. B. S. M. T. S. (2023). The Relationship between Perception of Spiritual Leadership and Employee Empowerment with the Mediating Role of Perception of Organizational Justice in Isfahan Mobarakeh Steel Company.

Polotical Sociology Research A Seasonal Journal, 5(12), 2367–2383.

- Masoko, S. Y. J., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 186. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40001>
- Mulla, Z. R., & Krishnan, V. R. (2022). Impact of employment on newcomer's values: Role of supervisor's transformational leadership. *IIMB Management Review*, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.09.001>
- Newstrom, D. K. dan J. W. (2001). *Human Behavior at Work:Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company.
- Nilesh Kumar, Zhiqiang Liu, Y. J. (2022). Evaluation of Employee Empowerment on TakingCharge Behaviour: An Application of PerceivedOrganizational Support as a Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1055–1066.
- Pally, Y. F. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- prof. dr. sugiyono. (2011). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).

- Putra Tampi, P., Diana Nabella, S., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1620–1628.
- Rahmatika, A. N., Ma'arif, S., & Kholifah, S. (2022). The Effect of Spiritual Leadership and Psychological Empowerment on Employee Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 420–433. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2678>
- Reave, L. (2005). *Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The Leadership Quarterly*. 655–687.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 356. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Ryan, G. N. . K. & F. X. (1999). Maintaining an organizational spirituality: No easy task. *Maintaining an Organizational Spirituality: No Easy Task*, 12(3), 200–210.
- Safari, S., Angriawan, J., & Hafni, L. (2021). *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan THE DETERMINANT OF JOB SATISFACTION AND ITS IMPLICATION TOWARDS EMPLOYEE*. 1(1), 87–99.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Smith, P. T. & M. (1994). The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Public Personnel Management*, 23(3).
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465. <http://dx.doi.org/10.2307/256865>
- Stephen P Robbins, and T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (16th ed.). Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukumarakurup Krishnakumar, Jeffery D. Houghton, Christopher Neck, C. N. E. (2015). The “good” and the “bad” of spiritual leadership. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(1), 98–105.
- Sukur, P. A., Khairun, U., Jabid, A. W., Khairun, U., Rajak, A., & Khairun, U. (2022). *e-ISSN: 2686-5009 Organizational Commitment in Mediating the Influence between Employee Empowerment and Performance at PT Anugerah Fasad Sejati. 1*.
- Syafiudin, M., Suhariadi, F., Yulianti, P., & Suryani, T. (2022). Is Spiritual Leadership Powerful for Strengthening Organizational Commitment? *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 25(2), 192. <https://doi.org/10.14414/jebav.v25i2.3126>
- Udin, U. (2019). Spiritual Leadership and Employee Performance: an Empirical

- Investigation. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 02(05), 54–61. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2019.2420>
- Whyte, J., Naderpajouh, N., Clegg, S., Matous, P., Pollack, J., & Crawford, L. (2022). Project leadership: A research agenda for a changing world. *Project Leadership and Society*, 3(November 2021), 100044. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100044>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (empat). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yasothai, R. (2016). A Study on Impact of Empowerment on Employee Performance The Mediating Role of Appraisal. *International Journal of Liberal Arth and Social Science*, 3(1), 92–104.
- Yusefi, E., Samiee Zafarghandi, M., & Taleb, Z. (2022). Predicting the Psychological Empowerment of Faculty Members Based on the Spiritual Leadership Model. *International Journal of Ethics & Society*, 3(4), 16–24. <https://doi.org/10.52547/ijethics.3.4.16>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Responden

Jenis Kelamin	Umur	Devisi Jabatan	Tempat Bekerja	Lama Bekerja	Pendapatan	Pendidikan Terakhir
Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Perempuan	21-30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Laki-Laki	21-30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	> 10 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000-	Diploma

					Rp. 5.000.000	
Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	5-10 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	> 10 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat

Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Perempuan	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	> 10 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	> 10 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	< Rp. 1.000.000	SMA/Sederajat
Laki-Laki	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Keprawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000-	Diploma

					Rp. 5.000.000	
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Laki-Laki	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Laki-Laki	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Laki-Laki	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma

Laki-Laki	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	< Rp. 1.000.000	SMS/Sederajat
Laki-Laki	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Laki-Laki	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Perempuan	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	< Rp. 1.000.000	SMA/Sederajat
Laki-Laki	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000-	Diploma

					Rp. 5.000.000	
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	< Rp. 1.000.000	Diploma
Laki-Laki	21-30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Laki-Laki	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	Diploma
Perempuan	21-30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Internal	RSIS Yarsis	5-10 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	< Rp. 1.000.000	Diploma
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	< Rp. 1.000.000	Diploma

Laki-Laki	Diatas 30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat
Perempuan	21-30 Tahun	Penunjang Medik	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Keperawatan	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	S1/S2
Perempuan	Diatas 30 Tahun	Umum	RSIS Yarsis	< 5 Tahun	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	SMA/Sederajat

Lampiran 2 Jadwal Penelitian

No.	Bulan Kegiatan	Sep-22				Okt-22				Nov-22				Des-22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■												
2	Konsultasi dan Revisi	■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal								■								
4	Ujian Seminar Proposal										■						

No.	Bulan Kegiatan	Jan-23				Feb-23				Mar-23				Apr-23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5	Pengumpulan Data				■	■	■	■	■								

6	Analisis Data																		
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																		
8	Pendaftaran Ujian Munaqosah																		

No.	Bulan Kegiatan	Mei-23				Jun-23				Jul-23				Agust-23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9	Ujian Munaqosah																
10	Revisi Skripsi																

Lampiran 3

KUISIONER RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA YARSIS

PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN DAN KINERJA KARYAWAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubung dengan penyelesaian tugas akhir kuliah/skripsi, maka saya:

Nama : Utari Eka Apriliani

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Mengharapkan bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan, berkaitan dengan “Peran Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan”

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kepada bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan kuesioner. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat, saya berharap kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dapat saya terima kembali.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur : Dibawah 20 Tahun 21-30 31-40 Tahun
Diatas 40 Tahun
- Divisi/Jabatan :
- Tempat Bekerja :
- Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun > 10 Tahun
- Pendapatan : < Rp. 1.000.000 (kurang dari Rp. 1.000.000)
 Rp. 1.000.000—Rp. 5.000.000
 > Rp. 5.000.000 (lebih dari Rp. 5.000.000)
- Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat Diploma S1/S2

B. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentan angka 1 sampai 7) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pertanyaan dibawah mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat.

Keterangan	STS (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	CTS (Cukup Tidak Setuju)	N (Netral)	CS (Cukup Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
Skor	1	2	3	4	5	6	7

C. Daftar Pertanyaan

No.	Kepemimpinan Spiritual	Alternatif Jawaban						
		STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Visi								
1	Pemimpin selalu memberikan motivasi untuk pencapaian visi							
2	Pimpinan saya mempunyai visi yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi							
Cinta Alturistik								
3	Pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan							
4	Pimpinan saya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan para pegawai							
Harapan								
5	Pemimpin dalam rumah sakit saya “mengerjakan yang harus dikerjakan” dan “mengatakan apa yang harus dikatakan”							

6	Pemimpin di rumah sakit saya memiliki keberanian untuk berdiri didepan dan membela karyawanya							
---	---	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Fry (2003)

No.	Iklim Organisasi	Alternatif Jawaban						
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	N (4)	CS (5)	S (6)	SS (7)
Struktur (Structure)								
1	Uraian tugas dirumah sakit saya didefinisikan secara jelas dan atau terstruktur dengan baik							
2	Saya bekerja sesuai dengan jobdesc (uraian/gambaran tugas) yang saya dapatkan							
Standar (Standards)								
3	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas.							
Tanggung Jawab (Responsibility)								
5	Di rumah sakit ini, pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksinya							
Penghargaan (Recognition)								
6	Saya menerima gaji yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan dirumah sakit tempat saya bekerja ini							

7	Saya mendapatkan komisi tambahan jika bekerja lembur.							
Dukungan (Support)								
8	Bila saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan dan atau rekan kerja saya							
9	Rumah sakit saya mendukung karyawan melakukan <i>knowledge sharing</i>							
Komitmen (Commitment)								
10	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan loyalitas saya terhadap organisasi ini sangat tinggi							

Sumber: Litwin and Stringer (1968)

No.	Pemberdayaan Karyawan	Alternatif Jawaban						
		STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Arti (Meaning)								
1	Pekerjaan sebagai perawat sangat berarti bagi saya							
2	Saya percaya apa yang saya kerjakan untuk kesuksesan karir saya							
Kompetensi (Competence)								

3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik							
4	Saya adalah karyawan yang kapabel							
Rasa Kebebasan (<i>Self-determination</i>)								
5	Dalam bekerja saya mandiri dan otonom							
Pengaruh (<i>Impact</i>)								
6	Saya merasa kinerja yang telah saya berikan akan memberikan dampak positif pada rumah sakit							
7	Ide saya didengarkan atasan							

Sumber: Spreitzer (1995)

No.	Kinerja Karyawan	Alternatif Jawaban						
		STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kualitas Kerja								
1	Karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan							
2	Karyawan bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki							
Kuantitas								
3	Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan rumah sakit							
Ketepatan Waktu								
4	Seluruh tugas pekerjaan rumah sakit selama ini							

	telah terselesaikan tepat waktu							
Efektifitas								
5	Saya mendahulukan pekerjaan yang penting terlebih dahulu							
6	Karyawan proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis							
Kemandirian								
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan							
8	Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja							

Sumber: Robbins (2016)

Lampiran 4 Tabulasi Data Responden

Kepemimpinan Spiritual (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
6	5	7	4	3	6	31
4	7	5	5	5	5	31
6	6	5	5	5	5	32
7	7	7	7	7	7	42
5	5	6	6	6	5	33
7	6	6	6	6	6	37
6	6	7	5	5	6	35
6	6	6	6	2	7	33

6	6	4	6	6	7	35
6	7	5	6	6	6	36
7	7	6	7	6	6	39
5	6	6	6	6	7	36
4	5	7	5	5	4	30
7	7	7	7	7	7	42
7	7	7	7	7	7	42
6	7	5	7	7	7	39
6	6	6	5	6	6	35
6	6	6	6	6	6	36
7	7	4	4	4	4	30
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	6	6	6	36
7	7	7	7	7	7	42
6	6	6	5	5	5	33
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	5	4	32
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
4	6	4	4	6	6	30
6	6	6	6	5	6	35
6	6	6	7	5	5	35
4	5	6	6	6	7	34
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	6	3	5	31
6	6	6	6	6	4	34
5	6	5	6	5	6	33
7	7	7	7	7	6	41
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	5	4	32
6	7	6	7	7	7	40
6	5	4	4	5	6	30
4	5	5	6	5	6	31
5	5	6	6	6	5	33
4	7	6	6	7	6	36
6	7	7	7	6	6	39
5	6	5	5	5	6	32
6	6	6	6	6	6	36

6	6	6	5	4	4	31
6	5	5	5	4	5	30
6	6	4	5	5	5	31
5	5	6	6	5	5	32
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
6	7	7	7	7	7	41
7	6	6	6	6	6	37
7	6	5	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	6	7	7	7	7	39
6	7	7	7	7	6	40
6	6	1	6	5	6	30
5	7	7	6	5	7	37
7	7	6	4	6	6	36
7	6	6	5	4	6	34
7	4	4	6	5	4	30
5	5	7	6	7	7	37
7	6	5	7	6	5	36
2	5	3	4	3	3	20
6	7	7	7	5	7	39
6	6	5	6	5	6	34
5	5	5	5	5	5	30
6	6	7	6	6	6	37

Iklm Organisasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
7	7	6	7	4	4	7	6	5	53
7	7	7	7	4	4	4	7	4	51
5	7	7	6	3	5	5	4	4	46
7	7	7	7	7	1	5	5	6	52
5	6	6	6	4	3	6	5	5	46
6	6	6	6	4	5	5	5	5	48
5	5	3	4	4	3	3	3	4	34
7	6	6	6	1	6	6	2	6	46
3	6	7	7	1	1	5	3	5	38

6	6	6	5	5	5	6	6	6	51
7	6	7	7	5	5	7	6	6	56
2	6	7	4	1	6	5	4	4	39
3	7	7	7	1	2	2	2	4	35
7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
6	6	7	7	6	6	6	6	6	56
6	6	7	6	6	6	6	5	6	54
6	6	6	6	5	6	6	6	6	53
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
4	3	6	7	3	4	6	5	6	44
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	6	5	5	4	6	5	5	48
6	6	6	5	4	4	6	6	6	49
6	6	7	6	7	6	7	7	7	59
6	6	6	6	5	4	7	6	6	52
6	6	6	6	6	4	6	6	6	52
6	5	6	6	6	5	6	5	5	50
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	5	6	4	6	6	6	6	51
6	5	6	7	3	5	4	4	6	46
6	6	5	6	4	5	6	6	6	50
5	6	6	5	4	5	6	5	5	47
3	5	5	5	6	6	5	5	6	46
6	6	6	6	4	4	6	6	6	50
5	3	5	5	4	5	5	5	5	42
6	6	6	5	6	6	6	6	6	53
4	5	5	4	4	6	4	4	4	40
7	7	7	7	6	5	7	7	7	60
6	6	6	6	5	6	6	6	6	53
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
5	5	6	6	4	5	6	5	4	46
6	7	7	7	6	5	7	6	7	58
7	6	7	6	5	6	5	6	7	55
3	1	4	3	7	3	4	4	4	33
2	4	4	4	1	1	1	1	4	22
5	5	6	6	4	6	7	6	6	51
3	4	5	5	4	3	2	3	4	33
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	6	5	6	5	6	5	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	6	7	6	4	3	5	5	5	45
5	5	4	6	4	4	6	5	5	44

4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	6	6	3	4	5	6	5	45
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	6	7	7	7	7	6	6	58
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
5	6	6	6	5	5	6	6	6	51
6	7	7	7	5	5	7	7	7	58
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
5	6	6	7	4	5	5	6	5	49
7	7	7	6	6	6	7	7	7	60
6	1	6	6	6	1	6	6	6	44
6	6	6	6	4	6	6	5	6	51
6	7	6	6	5	7	7	7	6	57
4	3	6	5	3	4	4	4	4	37
5	6	6	6	4	5	6	6	7	51
7	7	7	7	5	7	5	5	7	57
4	5	7	5	5	7	6	6	7	52
3	1	4	3	3	5	5	5	5	34
7	7	7	7	4	6	7	7	7	59
5	7	5	7	5	5	7	6	6	53
5	5	5	5	2	5	5	5	5	42
6	6	6	6	2	4	6	4	4	44

Pemberdayaan Karyawan (M)

M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	Total M
7	6	5	6	6	7	5	42
4	4	4	4	4	4	5	29
7	7	7	7	7	7	4	46
6	6	7	7	5	6	5	42
5	6	6	5	5	6	6	39
6	5	5	5	5	6	5	37
3	3	3	5	5	5	4	28
1	6	6	6	6	6	5	36
7	5	7	4	6	7	4	40
6	7	7	6	6	6	6	44
7	7	7	5	1	7	5	39
4	4	7	7	4	4	5	35
1	7	7	5	7	7	6	40
7	7	7	7	7	6	6	47
7	7	7	6	7	7	5	46

6	6	6	5	6	6	6	41
6	6	6	6	5	6	5	40
6	6	6	6	6	5	6	41
4	7	6	4	3	4	6	34
6	6	6	6	3	6	4	37
6	6	6	6	5	6	4	39
4	4	6	6	6	2	5	33
4	7	7	7	7	6	6	44
6	6	6	6	5	6	6	41
6	6	6	6	6	7	6	43
5	5	5	5	5	5	5	35
6	6	6	6	6	6	6	42
4	6	6	6	5	4	6	37
4	7	7	7	6	4	5	40
6	6	5	6	5	6	5	39
7	6	6	6	2	7	6	40
6	6	6	6	5	6	7	42
6	7	6	6	4	5	6	40
7	7	6	4	3	3	6	36
6	4	6	4	6	6	5	37
5	4	4	4	5	5	4	31
6	7	7	7	6	6	5	44
6	6	6	6	4	7	6	41
6	6	6	6	6	6	4	40
6	6	6	6	4	6	5	39
6	7	7	7	6	6	5	44
5	7	7	7	4	6	2	38
3	1	3	4	3	7	6	27
4	4	5	4	4	6	1	28
7	7	6	5	5	7	6	43
4	6	6	5	5	4	6	36
1	7	7	5	6	1	5	32
6	6	6	6	6	6	2	38
5	5	5	4	5	5	6	35
7	7	7	6	3	7	6	43
4	7	6	4	3	7	4	35
4	4	4	4	4	4	5	29
7	7	7	5	5	7	6	44
6	6	6	6	6	6	3	39
6	6	6	6	7	6	5	42
6	6	6	6	6	6	2	38
7	7	7	6	5	7	4	43

7	7	7	7	7	7	6	48
7	7	6	6	5	7	4	42
7	7	6	7	6	7	5	45
6	7	7	7	6	7	2	42
6	6	6	6	6	6	6	42
6	6	6	6	6	6	5	41
6	5	7	7	6	5	5	41
6	6	5	6	4	6	6	39
4	6	6	6	6	6	6	40
7	7	7	7	7	7	6	48
6	5	7	6	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	35
4	7	7	7	5	7	5	42
6	6	5	4	4	7	4	36
7	7	7	6	4	7	6	44
4	4	6	4	4	5	5	32

Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
6	6	5	6	7	6	5	6	47
4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	6	7	7	7	7	7	6	54
5	6	5	5	6	5	5	5	42
6	6	6	6	6	6	6	6	48
4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	2	6	7	7	6	7	6	47
7	6	6	6	7	5	6	3	46
6	6	5	6	6	6	6	6	47
7	7	6	7	5	5	5	6	48
3	4	5	5	5	3	6	4	35
1	7	7	7	7	7	7	7	50
7	7	7	7	7	7	7	7	56
7	6	6	7	7	6	7	7	53
6	6	5	6	6	6	6	6	47
6	6	6	6	6	5	6	6	47
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	7	6	4	5	6	6	6	46
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	6	6	6	6	6	48

6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	7	7	7	7	7	7	7	55
5	6	5	6	7	7	5	5	46
6	6	6	6	6	6	6	6	48
5	5	5	6	5	5	5	5	41
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	5	6	6	5	6	46
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	6	6	5	6	6	47
6	6	6	6	6	6	6	6	48
5	5	6	4	4	6	4	4	38
6	6	6	6	6	6	6	6	48
4	4	4	4	5	5	5	4	35
7	7	6	6	6	6	6	6	50
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	5	5	6	4	6	6	44
7	7	7	7	7	7	7	7	56
6	6	7	7	7	6	7	7	53
4	3	4	4	3	3	3	3	27
3	3	4	2	4	2	4	1	23
6	6	5	4	6	6	6	6	45
4	3	5	5	5	6	6	5	39
7	7	7	7	7	7	7	7	56
6	6	6	6	6	6	6	6	48
4	5	5	5	5	4	4	5	37
6	6	6	6	7	7	7	7	52
5	5	5	5	6	5	6	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	6	6	6	6	6	7	6	49
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	7	7	7	7	7	53
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	5	5	5	6	6	7	6	46
7	7	7	7	7	6	7	7	55
6	6	5	6	6	6	6	6	47
7	7	7	6	7	7	7	7	55
7	7	7	6	7	7	7	7	55
6	6	6	6	6	6	6	6	48
6	6	6	6	6	6	6	6	48

6	6	4	5	6	5	5	7	44
5	5	5	5	4	5	4	5	38
6	6	6	6	5	6	6	6	47
7	7	5	7	5	6	7	7	51
5	5	6	6	6	6	6	6	46
5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	7	7	7	7	7	6	6	53
6	6	5	5	6	5	5	6	44
6	6	6	7	6	6	6	6	49
6	6	5	5	6	5	5	5	43

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumental

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Variabel Kepemimpinan Spiritual (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	6

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,365**	,196	,304**	,196	,201	,540**
	Sig. (2-tailed)		,002	,101	,010	,101	,092	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	,365**	1	,286*	,399**	,400**	,412**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,002		,016	,001	,001	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	,196	,286*	1	,406**	,362**	,355**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,101	,016		,000	,002	,002	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	,304**	,399**	,406**	1	,583**	,509**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,000		,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	,196	,400**	,362**	,583**	1	,491**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,101	,001	,002	,000		,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	,201	,412**	,355**	,509**	,491**	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,092	,000	,002	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
TotalX1	Pearson Correlation	,540**	,655**	,662**	,774**	,754**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Iklim Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	9

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,538**	,428**	,084	,582**	,516**	,387**	,628**	,638**	,615**	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,484	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	,538**	1	,586**	,041	,616**	,131	,335**	,389**	,354**	,396**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,736	,000	,276	,004	,001	,002	,001	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	,428**	,586**	1	-,111	,650**	,144	,227	,413**	,396**	,469**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,357	,000	,230	,057	,000	,001	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.4	Pearson Correlation	,084	,041	-,111	1	-,025	,050	,086	-,142	-,057	-,160	,205
	Sig. (2-tailed)	,484	,736	,357		,834	,676	,474	,236	,637	,183	,087
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.5	Pearson Correlation	,582**	,616**	,650**	-,025	1	,153	,116	,454**	,421**	,514**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,834		,202	,337	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.6	Pearson Correlation	,516**	,131	,144	,050	,153	1	,361**	,500**	,647**	,499**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,276	,230	,676	,202		,002	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.7	Pearson Correlation	,387**	,335**	,227	,086	,116	,361**	1	,523**	,506**	,494**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,057	,474	,337	,002		,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.8	Pearson Correlation	,628**	,389**	,413**	-,142	,454**	,500**	,523**	1	,783**	,701**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,236	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.9	Pearson Correlation	,638**	,354**	,396**	-,057	,421**	,647**	,506**	,783**	1	,671**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,637	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.10	Pearson Correlation	,615**	,396**	,469**	-,160	,514**	,499**	,494**	,701**	,671**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,183	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TotalX2	Pearson Correlation	,822**	,652**	,582**	,205	,632**	,637**	,642**	,782**	,811**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,087	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

c. Variabel Pemberdayaan Karyawan (M)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,647	7

Correlations

		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	TotalM
M.1	Pearson Correlation	1	,325**	,255*	,258*	,006	,480**	,004	,622**
	Sig. (2-tailed)		,006	,032	,030	,963	,000	,974	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
M.2	Pearson Correlation	,325**	1	,727**	,459**	,188	,253*	,113	,735**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,000	,117	,033	,348	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
M.3	Pearson Correlation	,255*	,727**	1	,591**	,303*	,153	,039	,715**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000		,000	,010	,202	,750	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
M.4	Pearson Correlation	,258*	,459**	,591**	1	,422**	,200	-,004	,687**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,000		,000	,094	,976	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
M.5	Pearson Correlation	,006	,188	,303*	,422**	1	,055	,001	,482**
	Sig. (2-tailed)	,963	,117	,010	,000		,650	,990	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
M.6	Pearson Correlation	,480**	,253*	,153	,200	,055	1	-,080	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,202	,094	,650		,509	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
M.7	Pearson Correlation	,004	,113	,039	-,004	,001	-,080	1	,268*
	Sig. (2-tailed)	,974	,348	,750	,976	,990	,509		,024
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
TotalM	Pearson Correlation	,622**	,735**	,715**	,687**	,482**	,540**	,268*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,024	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	8

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	,601**	,512**	,553**	,528**	,534**	,520**	,585**	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y.2	Pearson Correlation	,601**	1	,651**	,593**	,588**	,641**	,523**	,711**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y.3	Pearson Correlation	,512**	,651**	1	,748**	,696**	,740**	,722**	,649**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y.4	Pearson Correlation	,553**	,593**	,748**	1	,740**	,715**	,730**	,761**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y.5	Pearson Correlation	,528**	,588**	,696**	,740**	1	,737**	,792**	,698**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y.6	Pearson Correlation	,534**	,641**	,740**	,715**	,737**	1	,711**	,778**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y.7	Pearson Correlation	,520**	,523**	,722**	,730**	,792**	,711**	1	,745**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y.8	Pearson Correlation	,585**	,711**	,649**	,761**	,698**	,778**	,745**	1	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TotalY	Pearson Correlation	,732**	,798**	,843**	,868**	,855**	,872**	,849**	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

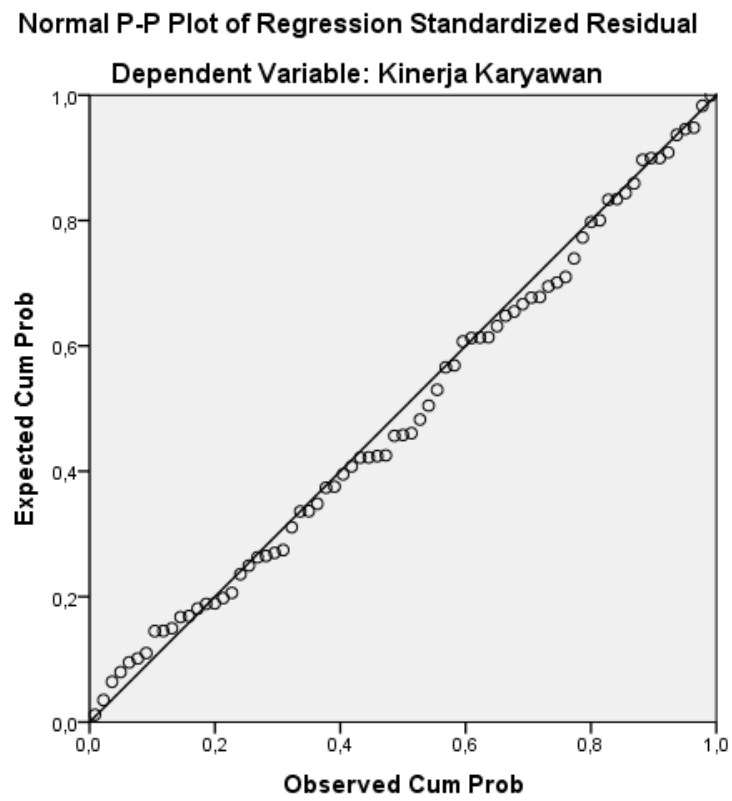
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 r Tabe

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,79094390
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,053
	Negative	-,050
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

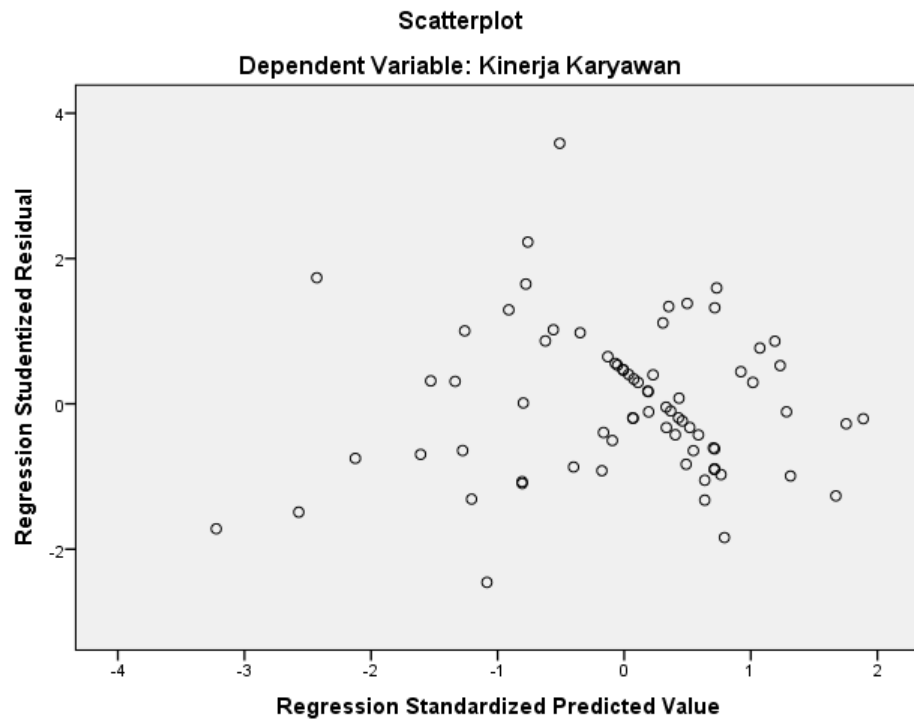
b) Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,093	4,616		,670	,505		
	Kepemimpinan Spiritual	-,073	,138	-,042	-,528	,599	,683	1,463
	Iklim Organisasi	,376	,078	,449	4,852	,000	,511	1,956
	Pemberdayaan Karyawan	,702	,115	,507	6,107	,000	,634	1,576

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,093	4,616		,670	,505
	Kepemimpinan Spiritual	-,073	,138	-,042	-,528	,599
	Iklim Organisasi	,376	,078	,449	4,852	,000
	Pemberdayaan Karyawan	,702	,115	,507	6,107	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Hasil Analisis Jalur

a. Model Regresi 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Kepemimpinan Spiritual ^b		Enter

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,348	3,84472

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Spiritual

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596,393	2	298,196	20,173	,000 ^b
	Residual	1034,730	70	14,782		
	Total	1631,123	72			

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Spiritual

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,495	4,197		4,646	,000
	Kepemimpinan Spiritual	,086	,143	,069	,599	,551
	Iklim Organisasi	,341	,070	,563	4,906	,000

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Karyawan

b. Model Regresi 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,685	3,69717

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2177,271	3	725,757	53,095	,000 ^b
	Residual	943,168	69	13,669		
	Total	3120,438	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

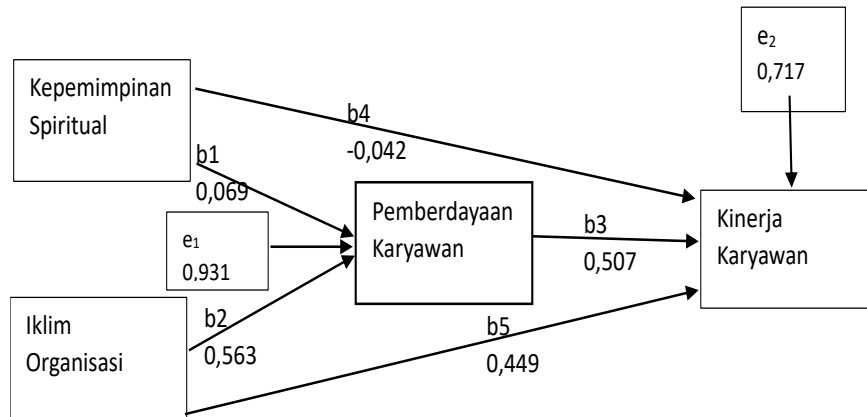
b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Spiritual, Iklim Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,093	4,616		,670	,505
	Kepemimpinan Spiritual	-,073	,138	-,042	-,528	,599
	Iklim Organisasi	,376	,078	,449	4,852	,000
	Pemberdayaan Karyawan	,702	,115	,507	6,107	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Analisis Jalur Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi dalam meningkatkan Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan



Lampiran 10 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2596/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/10/2022 Sukoharjo, 07 Oktober 2022
Lamp. :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
RS Islam Surakarta Yarsis
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **UTARI EKA APRILIANI**
NIM : 195211391
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Peran Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Kerja dalam Meningkatkan Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan


Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Lampiran 11 Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian



RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA

Jalan Ahmad Yani Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57162
Telp (0271) 710571 (Hunting) Fax (0271) 710572
E-mail : info@rsisyarsis.com Website : rsisyarsis.com

Nomor : 4.337/A-3/DIR/XI/2022
Lamp. : -
Hal : **Balasan Permohonan Ijin sebagai Tempat Penelitian**

Kepada Yth. :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Jl. Pandawa Pucangan
Kec. Kartasura, Kota Sukoharjo
Jawa Tengah

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Puji Syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan rahmatNya, sehingga kita masih dapat menjalankan tugas sehari-hari dan senantiasa mendapat petunjuk dan bimbingan Allah SWT. Aamiin.

Menanggapi surat dari Universitas Islam Negri Raden Mas Said Surakarta Nomor B-2596/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/10/2022, tanggal 07 Oktober 2022, Perihal Mohon Ijin Penelitian, atas nama :

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Utari Eka Apriliani	195211391	SI Manajemen Bisnis Syariah

Sehubungan dengan hal tersebut, Direktur Rumah Sakit Islam Surakarta memberikan izin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Surakarta. Dengan rincian biaya penelitian sebagai berikut :

Bulan Pelaksanaan	Jumlah Mahasiswa	Biaya Per Bulan	Jumlah Biaya
Desember 2022	1 Orang	Rp 300.000.-	Rp 300.000.-

Pembayaran melalui nomor rekening BRI 009701001825307 a/n Rumah Sakit Islam Surakarta YARSIS. Untuk Koordinasi selanjutnya silahkan menghubungi bagian SDM & ADM Rumah Sakit Islam Surakarta Yarsis pada jam dan hari kerja di line telepon (0271)710571.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan semoga maklum adanya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Sukoharjo, 20 Rabi'ul Akhir 1444 H
15 November 2022 M
Rumah Sakit Islam Surakarta

dr. H. Agus Almansjo, MPI
Direktur

Tembusan :
1. Unit terkait
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip
FINr. : D diklat penelitian

SM A-5/1 483. 21 Juli 2022

Lampiran 12 Plagiasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id. – Email: info@iain-surakarta.ac.id.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Utari Eka Aprilliani
NIM : 195211391
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan
Paper ID : 2130479411
Date : 13 Juli 2023
Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 11%

Sukoharjo, 13 Juli 2023
Farah Nilawati, S.Sos.I
NIK. 198906072018102003

LAMPIRAN

S. Utari Eka Aprilliani			
SIMILARITY INDEX			
11%	12%	2%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCE	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
ib.unnes.ac.id	9%		
eprints.uns.ac.id	1%		
123dok.com	1%		
repositori.unsu.ac.id	<1%		
Submitted to STIE Perbanas Surabaya	<1%		

Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Utari Eka Apriliani

Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 05 April 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Jl. Sindoro no.18c Rt.05/Rw.02, Sidanegara
Cilacap Tengah, Cilacap

No Hp : 08985242910

E-mail : utarieka57@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan : TK Lestari 2002 - 2004

SDN Tegalreja 04 2005 - 2011

SMP 1 Muhammadiyah Cilacap 2012 - 2014

SMA 1 Muhammadiyah Cilacap 2015 - 2017

UIN RMS Surakarta 2019 - 2023