

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SPIRITUALITAS TERHADAP  
KINERJAKARYAWAN NON-DOSEN  
(STUDI KASUS UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH)**

**Riyan Ramadani<sup>1\*</sup>, Muhyiddin Zainul Arifin<sup>2</sup>, Khotim Fadhl<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas KH. A. Wahab Hasbullah/Manajemen

Email: [riyanramadani27@gmail.com](mailto:riyanramadani27@gmail.com)



©2018 –JoEMS Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership style and spirituality on the performance of non-lecturer employees. The leaders in this study are managers in each type of work. The object of this research is non-lecturer employees of KH. A. Wahab Hasbullah University. This type of quantitative research uses panel data with multiple linear regression analysis techniques, the coefficient of determination test, the F test with a significance level of 0.05 which is processed using the spss v25 application, and the T test. The number of samples that meet the criteria for purposive sampling is 41 people. The independent variables in this study were leadership style and spirituality, the dependent variable was employee performance. The results showed that leadership style and spirituality simultaneously had a positive effect, but partially leadership style had no effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Spirituality and Employee Performance

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan spiritualitas terhadap kinerjakaryawan non-dosen. Pemimpin yang di maksud di dalam penelitian ini adalah manajer di masing-masing jenis pekerjaan. Objek penelitian ini adalah karyawan non-dosen Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan data panel dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F dengan level signifikans 0,05 yang diolah menggunakan aplikasi spss v25, serta uji T. Jumlah sampel memenuhi kriteria pada purposive sampling adalah 41 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini ditunjukkan gaya kepemimpinan dan spiritualitas, variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan spiritualitas secara bersama sama berpengaruh positif, tetapi secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Spiritualitas dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Universitas adalah wadah atau tempat yang bernama perguruan tinggi yang melaksanakan pendidikan akademik. Universitas itu sendiri memiliki banyak mahasiswa. di karenakan para mahasiswa yang ingin menuntut ilmu di instansi tersebut, maka universitas di pastikan membutuhkan karyawan untuk memenuhi pelayanan yang di butuhkan oleh mahasiswa selain kebutuhan menimba ilmu yang di lakukan oleh dosen. Menurut Devi Violita, (2018) kinerja karyawan ada kesinambungan terhadap sistem kerja yang di terapkan di dalam nya serta

bagaimana kualitas gaya pemimpin itu bisa membina dengan baik terhadap karyawannya. kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain agar dapat memberikan kontribusinyademi efektivitas dan keberhasilan tempat nya berada. Secara umum, baik disiplin kerja atau kinerja adalah cara yang di terapkan oleh pemimpin terhadap karyawannya agar mereka bisa berperilaku baik sesuai dengan peraturan instansi atau norma adat yang berlaku. Spiritualitas islam juga mendukung khususnya untuk karyawan yang beragama muslim.

Spiritualitas ini yang di maksud ialah hubungan vertikal seorang manusia dengan Allah SWT lewat cara beribadah. Ini sangatlah penting karena seorang karyawan yang lekat dengan nilai spiritualitas dalam kehidupan pasti akan bekerja lebih profesional. Selain itu, ia akan takut melakukan kecurangan-kecurangan. Ia tak hanya takut dengan sanksi dari instansi tempatnya bekerja, tapi juga takut dengan sanksi ilahi yang akan dia terima di akhirat kelak.

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai, (2013) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

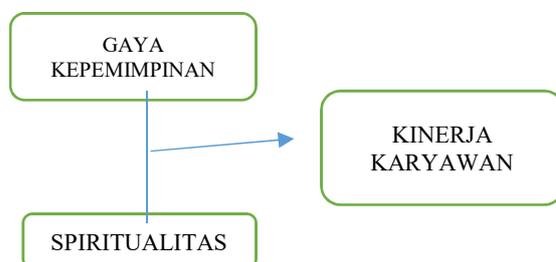
### 2. Pengertian Spritualitas

manusia adalah makhluk yang sadar, yang berarti bahwa ia sadar terhadap semua alasan tingkah lakunya, sadar inferioritasnya, mampu membimbing tingkah lakunya, dan menyadari sepenuhnya arti dari segala perbuatan untuk kemudian dapat mengaktualisasikan dirinya (Mahpur & Habib, 2006:35)

### 3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Aryadhuta, (2015) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

### 4. Kerangka Berfikir



Berdasarkan kerangka konsep diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Dan Spiritualitas (X2).

### 5. Hipotesis

#### a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Ho: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan non-dosen di unwaah jombang

Ha: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan non-dosen di unwaah jombang.

#### b. Variabel Spritualitas

Ho: Tidak ada pengaruh spiritualitas terhadap kinerja karyawan non-dosen di unwaah jombang

Ha: Ada pengaruh spiritualitas terhadap kinerja karyawan non-dosen di unwaah jombang.

#### c. Variabel Kinerja Karyawan

Ho: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan non-dosen di unwaah jombang

Ha: Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan non-dosen di unwaah jombang.

## METODE

### 1. Desain penelitian

Desain penelitian adalah pedoman struktur dalam prosedur penelitian. Menurut (2015:7) rancangan penelitian juga merupakan strategi penelitian dalam identifikasi masalah sebelum perencanaan akhir pengumpulan data untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien.

### 2. Variabel Penelitian

#### a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017 : 39). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah (X1) Gaya kepemimpinan, (X2) Spiritualitas

#### b. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017 : 39). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan Pada karyawan non-dosen di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

### 3. Populasi, Sampel, dan Sampling

#### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan non-dosen yang bekerja di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

**b. Sampel**

Sampel penelitian ini adalah 41 orang karyawan non-dosen yang bekerja di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

**c. Sampling**

Dalam penelitian ini, saya menggunakan teknik nonprobability sampling. Yaitu tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Untuk jenis nya saya mengambil sampling purposive yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

**4. Teknik Pengumpulan Data**

**a. Observasi**

Observasi adalah cara pengambilan data dengan mengamati secara langsung pada obyek penelitian. Teknik ini sangat cocok di gunakan untuk melakukan penelitian mengenai proses pembelajaran, sikap, perilaku dan lainnya

**b. Kuesioner**

Instrumen yang telah tersedia di susun dengan skala likert. Menurut Soegiyono (2013:168) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dimana fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**5. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Menurut Ghazali, (2016:52) menjelaskan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang ada dalam suatu kuisioner valid atau tidak. Karena suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

**b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali, (2016:47) menyatakan Uji reabilitas sangat penting bagi sebuah test penelitian, karena reabilitas diperlukan untuk menyokong validitas

**6. Teknik Analisis Data**

Adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi kemudian di jabarkan dan membuat kesimpulan sehingga mudah di fahami diri sendiri maupun orang lain.

**a. Uji Asumsi Klasik**

1) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data-data yang didapat dari setiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran atau tidak.

2) Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel dalam sebuah penelitian mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan dengan melihat penyimpangan garis hubungan antar data menjauhi atau mendekati garis linier.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah didalam persamaan regresi terjadi sebuah gejala multiolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam pengamatan model regresi linear.

**b. Uji Hipotesis**

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel, yang terdiri dari variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), variabel bebas spiritualitas (X2), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = spiritualitas

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**

Total keseluruhan 41 responden terdapat 33 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 80%, 8 orang yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 20%, terdapat karyawan dengan usia 24-34th dengan jumlah 23 orang dengan presentase 56%, terdapat karyawan dengan usia 35-43th dengan jumlah 14 orang dengan presentase 34%, terdapat karyawan dengan usia 44-55th dengan jumlah 4 orang dengan presentase 10%, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 24 –34 tahun.

**a. Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Ket Valid	Ket Tidak Valid
1	Gaya Kepemimpinan	22	19	3
2	Spiritualitas	18	17	1
3	Kinerja Karyawan	15	15	0

Sumber : data primer diolah 2021

- 1) Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bahwa 3 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan Tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung <0,308. Sehingga diperoleh 19 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang valid
- 2) Hasil Uji Validitas Variabel Spiritualitas (X2) bahwa 1 butir pernyataan pada variabel Spiritualitas Tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung <0,308. Sehingga diperoleh 17 butir pernyataan pada variabel Spiritualitas yang valid.
- 3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,873	Reliabel
2	Spiritualitas	0,832	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel. Terbukti dari nilai r alpha lebih besar dari 0,7

**c. Analisis Regresi Berganda**

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)		16,086	9,560		1,683	,101
Gaya Kepemimpinan		,150	,116	,214	1,295	,203
Spiritualitas		,446	,167	,439	2,663	,011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y : 16,086 + 0,150X_1 + 0,446X_2$$

$$Y : 16,086 \text{ Kinerja Karyawan} + 0,150 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,446 \text{ Spiritualitas}$$

Kemudian, dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (Y) = 16,086 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas = 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar = 16,086.
- 2) Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,150 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0,150 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Spiritualitas (X2) = 0,446 menunjukkan bahwa jika Spiritualitas meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0,446 dengan asumsi variabel lain konstan.

**d. Uji T ( Parsial )**

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,086	9,560		1,683	,101
	Gaya Kepemimpinan	,150	,116	,214	1,295	,203
	Spiritualitas	,446	,167	,439	2,663	,011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah 2021

- 1) Gaya Kepemimpinan  
 bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan 0,203 > 0,05 dan t hitung sebesar 1,295 < 2,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 di tolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- 2) Spiritualitas  
 bahwa nilai signifikansi variabel Spiritualitas 0,11 < 0,05 dan t hitung sebesar 2,663 > 2,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti bahwa Spiritualitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**e. Uji F (Simultan)**

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438,343	2	219,172	10,395	,000 <sup>b</sup>
	Residual	801,218	38	21,085		
	Total	1239,561	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Spiritualitas, Gaya Kepemimpinan

Sumber : data primer diolah 2021

Bahwa nilai signifikansi residual 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 10,395 > 3,25. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan Spiritualitas berpengaruh secara simultan. tetapi tanda positif koefisien 0,203 memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan.

## Pembahasan

### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil penelitian mendukung hipotesis 1 yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi gaya kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan  $Y : 16,086 + 0,150X1 + 0,446X2$  dengan nilai signifikansi 0,203 yang artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karenakan variabel gaya kepemimpinan terdapat hubungan pengaruh yang rendah sekali yaitu nilai  $r$  square hanya 4,9 %. Opini penulis tentang gaya kepemimpinan memang ada perbedaan jenis pekerjaan antara pemimpin dan bawahan, perbedaan jenis pekerjaan ini lah yang membuat banyak sekali dari hasil penelitian yang membuatnya tidak berpengaruh

### 2. Spiritualitas (X2)

Berdasarkan Uji hipotesis II diketahui bahwa nilai signifikansi variabel **Spiritualitas**  $0,11 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $2,663 > 2,024$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa **Spiritualitas** berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karena  $H_2$  diterima jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel. ini menunjukkan bahwa, penelitian ini memang di lingkungan pondok pesantren. dimana, lingkungan agamis memang sangat tinggi.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis III diketahui bahwa nilai signifikansi residual  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung sebesar  $10,395 > 3,25$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan Spiritualitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan di kampus unwaha sangat baik. ini di buktikan dengan deskripsi variabel yang menunjukkan presentase 68% dengan kriteria baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berikut kesimpulan dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Spiritualitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan spiritualitas secara bersama sama berpengaruh positif, tetapi secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Seorang pemimpin sangat penting bagi karyawan, karena pemimpin bisa membuat lingkungan dan kinerja seorang karyawan menjadi baik, setelah peneliti amati, gaya kepemimpinan di unwaha sangat lah bagus karena bisa membuat kinerja karyawan nya baik dan mampu bersaing antar kampus lainnya, serta mampu mengirim mahasiswa nya ke luar negeri. Namun perbedaan jenis pekerjaan yang di lakukan berbeda dengan karyawan alangkah baik nya mengadakan pertemuan rutin setiap bulannya. seperti arisan, menjenguk karyawan yang sedang sakit, kena musibah dll.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjut nya penulis memberikan saran agar memberikan masukan yang baik saat meminta data kepada responden agar instansi yang di teliti bisa menerima dampak positif serta bias di terapkan bagi kemajuan instansi ke depan nya

### DAFTAR RUJUKAN

- Aryadhuta. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Rektor Terhadap Kinerja Pegawai Non-Edukatif Pada Universitas Negeri Surabaya*.
- Devi Violita. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–79.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.pdf* (p. 125). [http://tibs-trisakti.ac.id/files/Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.pdf](http://tibs-trisakti.ac.id/files/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Untuk_Perusahaan.pdf)
- Gary Yulk. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- T hani handoko. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Maman ukas. (1999). Manajemen konsep, prinsip dan aplikasi. Bandung: Ossa Promo.
- T hani handoko. (2003). Manajemen. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Danah zohar dan ian marshall. (2005). Memberdayakan SC di dunia Bisnis. Bandung: Mizan.
- Abd waha dan umiarso. (2011). Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama. Bandung: Dessler Gary.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sa'adah, L. (2020). Metode penelitian ekonomi dan bisnis. Jombang : LPPM UNWAHA
- Udik Abdullah. (2005). Meledakkan IESQ dengan Langkah Taqwa dan Tawakkal. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Imam, Ghozali. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.

