



PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. POLIDAYAGUNA PERKASA)

Ido Prabaswara¹, Untung Widodo, S.E., M.M²
Program Studi Manajemen, STIE Pelita Nusantara
Email : idoprabaswara@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja Karyawan PT. Polidayaguna Perkasa. Penelitian ini menggunakan variabel *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, dan Remunerasi untuk menganalisis pengaruh Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Polidayaguna Perkasa. Pengambilan data dilakukan dengan metode *Purposive Sampling* dan jumlah sampel sebanyak 133 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linear berganda. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 0,987 < t_{tabel} = 1,65666$ dengan tingkat signifikansi 0,327, Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = -3,935 < t_{tabel} = 1,65666$ dengan tingkat signifikansi 0,000, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,468 > t_{tabel} = 1,65666$ dengan tingkat signifikansi 0,000, dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $f_{hitung} = 15,040 > f_{tabel} = 2,67$ dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kata Kunci : *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, Remunerasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk memwujudkan visi dan misinya. Dengan begitu diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia secara kontinu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing, sehingga dalam menjalankan tanggung jawabnya dapat memberikan hasil yang optimal.

Kualitas sumber daya manusia yang berada didalam organisasi menjadi indikator keberhasilan suatu organisasi guna mencapai visi dan misi yang sudah disepakati bersama. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk berupaya mengelola karyawan secara efektif, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Gomes, 2006, p.3).

Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Tuntutan akan kinerja yang baik memang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2011 : 94).

Kinerja atau *performance* mengacu pada sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan dalam suatu pekerjaan, meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut (Mahmudi, 2005). Definisi mengenai kinerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Cherington (dalam Umam, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian



target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Rogers (dalam Mahmudi, 2005) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*) karena hasil kerja memberikan keterkaitan terhadap tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.

Setiap instansi pemerintah baik itu negeri maupun swasta pasti akan meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Jika kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karenanya, instansi harus memperhatikan sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *spiritual leadership*, budaya organisasi, dan remunerasi.

Di dalam organisasi pasti ada sebuah pemimpin yang memberi perintah kepada bawahannya secara langsung. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan berkualitas, maka diperlukan adanya pemimpin yang mampu menyesuaikan kondisi dari masa ke masa, dan juga kepada dimensi spiritual. Istilah "spiritual" adalah bahasa inggris berasal dari kata dasar "spirit". Makna inti dari kata *spirit* berikut kata jadiannya seperti *spiritual* dan spiritualitas (*spirituality*) adalah bermuara kepada kehakikian, keabadian, dan *ruh*, bukan yang sifatnya sementara dan tiruan. Makna spiritualitas tidak berkaitan dengan agama tertentu karena bersifat universal. Spiritualitas merupakan intisari dari hubungan individu secara *ruh* dan jiwa dengan yang suci, sumber kebenaran, atau Tuhan yang dipercayai manusia dan bagaimana menerapkannya kepada semua orang.

Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama tertentu atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang untuk mengikuti sistem keyakinan tertentu, melainkan mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan asupan di tempat kerja mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya dan perasaan yang saling terhubung dengan orang lain dan juga dengan organisasinya di tempat kerja.

(Devi Violita, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahan. *Spiritual leadership* merupakan suatu nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki seorang pemimpin sehingga mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik (Fry, 2003). Dari definisi tersebut bisa dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual memiliki peran yang sangat signifikan dalam penerapan nantinya. Robbins dan Judge (2008) spiritual di tempat kerja merupakan kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna langsung dalam konteks komunitas.

Selain itu dalam variabel ini juga ditemukan adanya research gap. Seperti pada penelitian Ronald Tanuwijaya (2015) tentang Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama menunjukkan hasil bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. Sedangkan pada penelitian Heru Sulisty (2009) tentang Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Divre IV Jawa Tengah menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Telkom Divre IV Jawa Tengah.



Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. (Sutrisno, 2010) Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. (Ermawan, 2011). Budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Fred Luthans, 2006).

Budaya organisasi juga mempunyai peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat menjadi pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi bisa dikatakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang nantinya dapat menjadi sebuah energi positif dalam membawa organisasi ke arah yang lebih baik kedepannya. Wibowo (2010 : 363) yaitu suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga dapat mempengaruhi kinerja, hal ini diperkuat dengan pendapat Jufrizen dan Radiman (2010) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Selain itu dalam variabel ini juga terdapat adanya research gap. Seperti penelitian Dewi Sandy Trang (2018) tentang Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani (2014) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Optik Pranoto Di Wilayah Surakarta menunjukkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *spiritual leadership* dan budaya organisasi, remunerasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya membutuhkan sebuah motivasi. Motivasi itu sendiri dapat berasal dari faktor eksternal. Motivasi eksternal adalah faktor pendorong karyawan yang menyebabkan karyawan mau menjalankan tugas melampaui apa yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu motivasi eksternal yang sering dijumpai adalah imbalan atau remunerasi. Remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011:3). Sikula & Hasibuan (2013: 19) remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan. Menurut Jusmalini (2011:122) remunerasi mencakup semua yang dikeluarkan oleh organisasi untuk pegawai dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.



Remunerasi berfungsi untuk mendorong karyawan supaya berkembang menjadi berkualitas dan produktif, sehingga tidak pindah ke sektor lain dan juga menghasilkan karyawan yang berorientasi terhadap pelayanan serta menekan tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Selain itu remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing karyawan, akan sangat terlihat karyawan yang benar-benar rajin, karyawan yang mengikuti arus saja dan seterusnya, sehingga akan memacu untuk lebih semangat dalam membangun dan mengembangkan diri. Selain itu dalam variabel ini juga ditemukan research gap. Seperti pada penelitian Budi Rahayu & M. Dian Ruhamak (2017) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap) menunjukkan bahwa remunerasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Said Muhammad Rauf & Dr. Ir. Syarifuddin, M.M. (2019) tentang Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Halmahera Group Di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga, menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga.

PT. Polidayaguna Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengemas atau pembungkus dengan bahan yang lentur dan lemas. Salah satu bahan baku yang penting dalam industri pengemas atau pembungkus adalah BOPP (Baxially Oriented PolyPropylene) yaitu sejenis film yang memiliki sifat-sifat istimewa. PT. Polidayaguna Perkasa berada di Ungaran, Jawa Tengah, berdiri pada tanggal 23 Oktober 1988, dimana pada awal berdirinya perusahaan mempunyai merk dagang "PROLENE" tetapi karena telah menjadi hak cipta perusahaan yang ada di Amerika Serikat maka diganti menjadi "BOPLENE". PT. Polidayaguna Perkasa terletak di jalan Karimunjaya termasuk dalam desa Gedang Anak kecamatan Ungaran kabupaten Semarang, Jawa Tengah, letaknya 24 km dari kota Semarang, sedangkan untuk kantor pusatnya berada di Rukan Sunter Permai Blok D No. 16-17 Jl. Danau Sunter Utara Jakarta Utara.

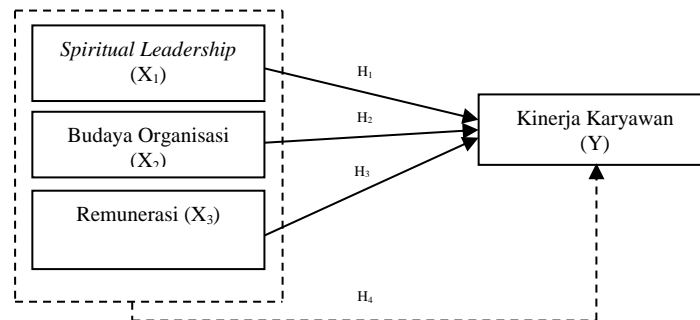
Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Penelitian yang dilakukan oleh Fry (2008) mengungkapkan bahwa paradigma kepemimpinan spiritual menciptakan visi dan nilai kongruensi di seluruh team yang diberdayakan dengan tingkat individu dan dengan dorongan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, tanggung jawab sosial, dan keunggulan kinerja.

Budaya Organisasi bisa diartikan sebagai karakteristik ataupun pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi ataupun kelompok tertentu dan sebagai pembeda antara organisasi satu dengan yang lain. Kreitner dan Angelo (dalam Noor, 2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas organisasi/perusahaan.

Remunerasi merupakan istilah yang umum dipergunakan dalam dunia kerja. Istilah tersebut mengacu pada imbalan yang diperoleh karyawan, baik berupa upah, bonus, dan insentif. Menurut Surya (2004) remunerasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Alur pemikiran dalam penjelasan penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Spiritual Leadership tidak hanya membuat orang-orang yang dipimpin mampu bergerak sesuai dengan tujuan awal yang sudah disepakati bersama, melainkan juga memberikan visi yang segar, siraman rohani, kelompok yang solid dan jujur, serta perasaan saling memiliki satu sama lain. Pola pergerakan spiritualitas muncul di lingkungan kerja berhubungan dengan tradisi dari nilai yang berhubungan dengan agama. Dengan diterapkannya nilai-nilai spiritualitas ditempat kerja maka akan menimbulkan rasa atau perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya ditempat kerja (Thayib, 2013, Sulistyan, 2017).

H1 : *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu norma atau perilaku yang dilakukan oleh anggota didalam suatu organisasi dan juga sebagai pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lain. (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Remunerasi merupakan istilah umum yang digunakan dalam dunia pekerjaan untuk memberikan imbalan atau balas jasa dalam bentuk gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwasannya Remunerasi memiliki makna seperti "sesuatu" yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja.

H3 : Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu karyawan pada PT. Polidayaguna Perkasa. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Analisis yang dimaksudkan untuk menguji *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda diawali dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.



Analisis deskriptif merupakan analisis yang terdiri dari perhitungan mean, median, standar deviasi, maksimum, dan minimum dari masing-masing data sampel.

1. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1.1. Hasil Analisis

1.1.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *spiritual leadership*, budaya organisasi dan remunerasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dalam penelitian ini nilai t tabel adalah $(n-k)$ dimana $n = 133$ dan $k = 3$ maka $(n-k = 130)$ jadi t tabel sebesar 1,65666.

Tabel 4.1. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.853	1.954		10.669	.000
Spiritual Leadership	-.089	.090	-.075	-.985	.327
Budaya Organisasi	-.163	.041	-.299	-3.935	.000
Remunerasi	.304	.056	.415	5.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji t disajikan sebagai berikut :

- 1) Uji t statistik pada variabel spiritual leadership tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.327 > 0.05$, sedangkan thitung negatif $0.985 < t$ tabel 1.65666. Maka dapat disimpulkan H1 ditolak
- 2) Uji t statistik pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sedangkan thitung negatif $3.935 < t$ tabel 1,65666. Maka dapat disimpulkan H2 ditolak
- 3) Nilai Uji t statistik pada variabel remunerasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sedangkan thitung $5.468 > t$ tabel 1.65666. Maka dapat disimpulkan H3 diterima.

1.1.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan atau disebut uji F menunjukkan apakah semua pengaruh variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Tabel 4.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022



ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.818	3	33.939	15.040	.000 ^b
	Residual	291.099	129	2.257		
	Total	392.917	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Budaya Organisasi, Spiritual Leadership

Berdasarkan hasil uji F pada tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $15.040 > F$ tabel 2.67, dapat diartikan bahwa *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, dan Remunerasi (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.1.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.242	1.502

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Budaya Organisasi, Spiritual Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel 4.15, dapat diketahui bahwa koefisien (R^2) sebesar 0.242. Hal ini berarti 24.2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dependen yaitu *spiritual leadership*, budaya organisasi, dan remunerasi. Sedangkan 75.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

1.2. Pembahasan

1.2.1. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_1 menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0.327 > 0.05$, dan besar nilai $t_{hitung} -0.985 < t_{tabel} 1,65666$ yang berarti H_1 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Heru Sulistyو (2009) yang menyatakan bahwa *Spiritual Leadership* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diamati bahwa *Spiritual Leadership* yang diterapkan di PT. Polidayaguna Perkasa tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan adanya perbedaan kepercayaan yang dianut oleh masing-masing karyawan.

1.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Hasil pengujian hipotesis H_2 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sedangkan nilai $t_{hitung} -3.935 < 1,65666$, yang berarti H_2 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yunita Sari Mustikaningsih dan Rini Handayani yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi yang diterapkan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polidayaguna Perkasa, yang dapat diartikan karyawan jenuh dengan lingkungan, budaya, dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

1.2.3. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_3 menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dan besar nilai $t_{hitung} 5.468 > t_{tabel} 1,65666$ yang berarti H_1 diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Said Muhammad Rauf dan Dr. Ir. Syarifuddin, M.M (2019) yang menyatakan bahwa Remunerasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan. Bahwa karyawan di PT. Polidayaguna Perkasa pada dasarnya Remunerasi menjadi salah satu alasan yang kuat bagi mereka bekerja, sehingga jika hal tersebut dinaikkan secara otomatis kinerja karyawan akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

1.2.4. Pengaruh *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_4 menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, dan Remunerasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 15.040 > F_{tabel} 2.67$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H_4 diterima.

Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa pada dasarnya semakin tinggi *Spiritual Leadership*, semakin tinggi Budaya Organisasi, dan semakin tinggi pula Remunerasi, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga diharapkan mampu tercapainya tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polidayaguna Perkasa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Spiritual Leadership* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t_{hitung} -0.987 < t_{tabel} 1.65666$ atau $sig 0.327 > 0.05$.
- 2) Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t_{hitung} -3.935 < 1,65666$ atau $sig 0.000 < 0.05$,
- 3) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t_{hitung} 5.468 > t_{tabel} 1.65666$ atau $sig 0.000 < 0.05$.



- 4) *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, dan Remunerasi secara Bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 15.040 > F_{tabel} 2.67$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto, Muhammad Vandi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan EFTE Event Creator. *e-proceeding of Management*. Vol 4. Hal: 1204-1210.
- Ainiyah, Nurul. 2019. Pengaruh Remunerasi, Kebijakan dan Administrasi Perusahaan serta Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Office (Non Medis) Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Vol 8. Hal: 55
- Assyarofi, M. Rexsa. 2020. Pengaruh Spiritual Leadership, Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di IAIN Surakarta. Vol 2507. Hal: 1-9.
- Brahmasari, Ida Ayu; Siregar, Paniel. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 7. Hal: 238-250.
- Devi Violita (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya', *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, pp. 1-79.
- Fortuna, Ema Bilda. 2020. Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *EduPsyCouns*. Vol 2. Hal: 14-18.
- Gultomi, Dedek Kurniawan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 14. Hal: 176-184.
- Gultomi, Dedek Kurniawan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 14. Hal: 176-184.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ikromuddin, Ali Akbar; Muttaqien, Fauzan; Sulistyan, Riza Bahtiar. 2019. Peran Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*. Vol 1. Hal: 1-3.
- Kiswoyo; Sugiharti; Febiola, Elen Marcela. 2020. Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Permata Sanimardani). *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*. Hal: 389-401
- Koemono, H. Teman. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Vol 25. Hal: 10.



- Lestari, Mira; Seprini. 2020. Pengaruh Remunerasi Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Upk Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*. Vol 9. Hal: 72-80.
- Masambe, Fimce; Soegoto, Agus S.; Sumarauw, Jacky. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 3. Hal: 939-949.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Muis, Muhammad Ras; Jufrizen, J; Fahmi, Muhammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 1. Hal: 9-25.
- Mukaroh, Eka Nisatul; Nani, Dhiona Ayu. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. Vol 2. Hal: 27-46.
- Mustikaningsih, Yunita Sari; Handayani, Rini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol 29. Hal 44-58
- Nugroho, Bagus Tri Satya. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Bri Klakahrejo. *Journal of Chemical Information and Modelling*. Vol 53. Hal: 1689-1699.
- Putri, Nevri Dea Ayunda; Rahayu, Saptani. 2020. Spiritual Leadership Sebagai Salah Satu Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. *Journal of Business And Management*. Vol 7. Hal: 55-67.
- Rahayu, Budi; Ruhamak, M Dian. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. Vol 2. Hal: 1-22.
- Rahmawaty, Anita. 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Alam*. Vol 9. Hal: 276-303.
- Rauf, Said Muhammad; Dr. Ir. Syarifuddin, M.M. 2019. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Halmahera Group Di Rumah Sakit Khusus Bedah Halmahera Siaga. *e-Proceeding of Management*. Vol 6. Hal 4488-4493.
- Seprini, Mitra Lestari. 2020. Pengaruh Remunerasi Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan UPK Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*. Vol 9. Hal; 72-80.
- Sulistyo, H. 2009. Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja karyawan. *Ekobis*. Vol 10. Hal: 311-321.
- Sutrisno Edy. 2010. Budaya Organisasi. Kencana Prenada Media Group.
- Tanuwijaya, Ronald. 2015. Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama. *AGORA*. Vol 3. Hal: 504-509.



- Teja, Sri Gusti Bima Harya. 2017. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta). *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol 19. Hal: 109-118.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol 1. Hal: 208-216.
- Widandari, Eka; Gilang, Alini. 2019. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi Rumah Sakit Al-Islam Bandung. *e-proceeding of Management*. Vol 6. Hal: 1346-1352.