

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA KSP KOPDIT SOLIDARITAS SANTA MARIA ASSUMPTA KUPANG**

*The Effect Of Spiritual Leadership And Organizational Culture At  
The KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang*

**Sindy Nadek<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia  
**Koresponden :** <sup>a)</sup> [sindynadek99@gmail.com](mailto:sindynadek99@gmail.com), <sup>b)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [rolland\\_fanggidae@staf.ac.id](mailto:rolland_fanggidae@staf.ac.id), <sup>d)</sup> [tarsisius.timuneno@staf.ac.id](mailto:tarsisius.timuneno@staf.ac.id)

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi pada karyawan Ksp Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi pada karyawan koperasi simpan pinjam kopling solidaritas Kupang. Jumlah sampel pada Ksp Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang adalah 35 karyawan hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berada pada kategori hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berada pada kriteria penilaian sangat baik dilihat dari capaian masing-masing variabel hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada koperasi simpan pinjam publik solidaritas Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 teknik pengumpulan data yaitu kuesioner wawancara observasi dan juga dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian survei yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berada pada kriteria penilaian sangat baik dilihat dari capaian masing-masing variabel hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Ksp Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang. Diharapkan kepada pimpinan Ksp Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang untuk lebih memperhatikan dan mempertahankan peningkatan kepemimpinan spiritual yang ada pada perusahaan tersebut sehingga mencapai gradasi penilaian yang sangat baik guna dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pada perusahaan karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi

## **PENDAHULUAN**

Diskusi dan pembahasan tentang isu-isu kepemimpinan selalu menjadi perhatian hingga era ekonomi modern seperti saat ini. Hal itu dinilai wajar karena pada dasarnya isu kepemimpinan merupakan isu tentang kebutuhan akan kehadiran seorang pemimpin yang

sangat menentukan jalan dan hidup sebuah organisasi, Atas alasan inilah, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dapat dijalankan secara profesional melalui pengambilan kebijakan dan penentuan strategi yang tepat untuk menghadapi situasi dan kondisi perkembangan saat ini (Narotama, Prihatini, and Singgih 2017). Bahkan Senge (2006) meyakini bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena mereka tidak hanya menginisiasi komitmen orang untuk mengubah diri atau organisasinya tetapi juga memudahkan karyawan untuk belajar. Linder (2000) dalam Kemavuthanon dan Duberley (2009) menegaskan bahwa sebuah organisasi tidak dapat belajar jika tidak ada kepemimpinan. Oleh karena itu, kehadiran pemimpin dan kepemimpinannya akan selalu di nanti dan dibutuhkan oleh organisasi manapun karena dengan adanya pemimpin semua anggota organisasi dapat berkomitmen untuk menggerakkan roda organisasi menuju tujuan. Dalam praktek kepemimpinan, para pemimpin organisasi mengimplementasikan beragam bentuk dan gaya kepemimpinan. Terdapat tiga gaya kepemimpinan yang populer diimplementasikan para pemimpin organisasi yaitu otokratik/otoriter, demokratis, dan permisif. Kepemimpinan otokratik diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menurut kemauan sendiri, membenarkan pemikiran sendiri, keras kepala, dan memaksakan pemikiran sendiri kepada orang banyak. Kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari kepemimpinan otokratik dimana tujuan dan cita-cita organisasi hanya bisa diraih dengan kekuatan bersama. Sedangkan kepemimpinan permisif diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang serba boleh atau dengan kata lain pemimpin memberikan kebebasan pada bawahannya sehingga bawahan tidak memiliki pegangan yang kuat. Pemimpin dengan gaya permisif pemimpin yang cenderung lalai dan tidak konsisten terhadap tindakan-tindakannya (Danim 2004:45). Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain melakukan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang diharapkan, oleh karena itu organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain tiga gaya kepemimpinan di atas rupanya terdapat satu gaya kepemimpinan lain yang menjadi perhatian akhir-akhir ini. Kepemimpinan ini berbeda dari gaya kepemimpinan ini mengandalkan aspek-aspek spiritual dan mendasari setiap tindakan pada hubungan kosmis manusia dengan penciptanya yaitu Tuhan yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang sangat menekankan aspek moral dan nilai kehidupan universal sebagai bentuk apresiasi terhadap kehidupan dan berkat yang diterima dalam hidup. Kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan spiritual yang merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian (Tobroni, 2015).

Gaya kepemimpinan spiritual memang sangat lekat dengan organisasi atau industri pengemban misi mulia atau *Nobel Industry* tetapi hal tersebut bukan berarti kepemimpinan spiritual tidak dapat dijalankan pada organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga bisnis. Beberapa literature ilmiah menunjukkan kepemimpinan spiritual dapat memberikan pengaruh positif pada kehidupan organisasi karena kepemimpinan spiritual memiliki peran aktif untuk mendorong, memotivasi, dan menggerakkan para karyawan agar dapat searah dengan pencapaian visi, misi dan tujuan dari organisasi. Penelitian (Rahmawaty, 2016). Banyak pakar berpendapat bahwa aspek spiritual menjadi penyumbang terbesar keberhasilan seseorang dalam hidupnya, termasuk di dalamnya kecerdasan spiritual (SQ), yang menurut Danah Zohar dan Ian Marshall (SQ: Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence, 2000), memiliki andil 80 % dalam kesuksesan karir seseorang; Tidak hanya itu, Miliman dan

Ferguson (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual memainkan peran penting dalam membangun budaya dan lingkungan untuk semangat di tempat kerja. Keberadaan kepemimpinan spiritual dalam sebuah organisasi akan menciptakan pengamalan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja sebagai prinsip kerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain adanya implementasi nilai dan prinsip spiritual di tempat kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual penulis menduga ada faktor lain yang turut memberi pengaruh kuat atau lemah kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja. Faktor tersebut adalah budaya. Kopdit Solidaritas yang merupakan salah satu koperasi yang dijalankan dengan menjalankan prinsip-prinsip koperasi bersamaan dengan nilai-nilai spiritual dan budaya agama Katolik. Penerapan kepemimpinan spiritual dan budaya tidak hanya teraplikasi pada koperasi-koperasi yang didirikan oleh yayasan keagamaan tetapi juga koperasi konvensional. Hal itu dikarenakan keberadaan pemimpin yang menjalankan prinsip-prinsip spiritual dan budaya ke tempat kerjanya termasuk Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Hal tersebut berdampak pada terbentuknya sumberdaya manusia dalam lingkungan koperasi yang berpegang pada prinsip-prinsip spiritual secara khusus dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing. Pengamalan nilai-nilai budaya di tempat kerja turut memberi pengaruh pada perilaku serta kinerja para pekerja. Filosofi kerja yang dalam kebudayaan seseorang dalam hubungannya dengan penerapan nilai spiritual di tempat kerja dapat berpengaruh sebagai pendorong yang kuat atau justru sebaliknya karena adanya benturan nilai atau prinsip spiritual dan budaya. Budaya sendiri mengandung banyak nilai dan norma yang melekat pada diri masyarakat NTT termasuk mereka yang berada dalam lingkup koperasi. Provinsi NTT sendiri memiliki banyak koperasi terlebih koperasi-koperasi yang didirikan dengan semangat dan nilai-nilai spiritual dan budaya. Salah satunya adalah Kopdit Solidaritas yang merupakan salah satu koperasi yang dijalankan dengan menjalankan prinsip-prinsip koperasi bersamaan dengan nilai-nilai spiritual agama Katolik. Penerapan kepemimpinan spiritual tidak hanya teraplikasi pada koperasi-koperasi yang didirikan oleh yayasan keagamaan tetapi juga koperasi konvensional. Hal itu dikarenakan keberadaan pemimpin yang menjalankan prinsip-prinsip spiritual ke tempat kerjanya termasuk Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Hal tersebut berdampak pada terbentuknya sumberdaya manusia dalam lingkungan koperasi yang berpegang pada prinsip-prinsip spiritual secara khusus dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing.

Dalam Kopdit Solidaritas para karyawan juga perlu menciptakan suatu visi dimana para anggota organisasi mengalami suatu perasaan panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka yang mempunyai makna dan berbeda. Dengan adanya pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam memimpin karyawan maka akan memberikan kontribusi melalui peningkatan kerja. Selain kepemimpinan spiritual di Kopdit Solidaritas juga menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi dikembangkan berdasarkan cinta altruistik dimana para pemimpin dan para pengikut mempunyai perawatan, perhatian, dan apresiasi asli untuk diri sendiri dan orang lain dimana memelihara suatu rasa keanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai. Organisasi atau perusahaan manapun, termasuk Kopdit Solidaritas yang merupakan koperasi yang bergerak dalam usaha simpan pinjam yang mengedepankan spiritualisme. Pemimpin pada Kopdit Solidaritas tidak menegejar kuantitas anggota atau jumlah anggota, namun pemimpin kopdit solidaritas lebih melihat kepada kualitas hidup anggota nasabah.

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa pemimpin kopdit solidaritas lebih memperhatikan dan mempedulikan kesejahteraan nasabah daripada kesejahteraan karyawan di kopdit tersebut. Pemimpin perlu menyadari bahwa berhasil tidaknya sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang melakukan tugas sesuai dengan nilai-nilai spiritualisme dan nilai budaya. sehingga dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan selalu berupaya untuk mempertahankan, melayani, dan memnuhi kebutuhan para karyawan dengan mengutamakan nilai-nilai spiritualisme dan budaya yang di terapkan dalam perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara pegawai satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan perusahaan (Arianty, 2014). Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai pedoman dalam berperilaku. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus di pahami dan di patuhi olehj kelompok orang yang menganutnya

### **Indikator Budaya Organisasi**

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*)
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*)
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*)
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*)
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*)
6. Agresivitas (*Aggressiveness*)
7. Stabilitas (*Stability*)

Masing-masing karakteristik di atas berdalam satu-kesatuan, dari tingkat yang rendah menuju tingkat yang lebih tinggi. Menilai suatu organisasi menggunakan tujuh karakteristik ini menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki setiap anggota organisasi mengenai organisasi mereka. Mengenai bagaimana sesuatu dikerjakan berdasarkan penegertian bersama dan cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

### **Faktor-Faktor Budaya Organisasi**

Menurut Robert (2003: 80) faktor-faktor budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut yaitu, Nilai, Kepercayaan, Perilaku yang di kehendaki, Keadaan yang amat penting, Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian, Perilaku.

### **Kepemimpinan Spiritual**

Kepemimpinan spiritual merupakan seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi, menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) melalui panggilan hidup dan keanggotaan sistem sosial (Fry,2003)

### Indikator Kepemimpinan Spiritual

Menurut (Tobroni : 2015), Seseorang yang memiliki kemampuan spiritual leadership memiliki beberapa ciri atau indikator, antara lain yaitu sebagai berikut yaitu, Kejujuran hati. Membenci Formalitas, Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, Pemimpin yang di cintai, Keterbukaan menerima perubahan.

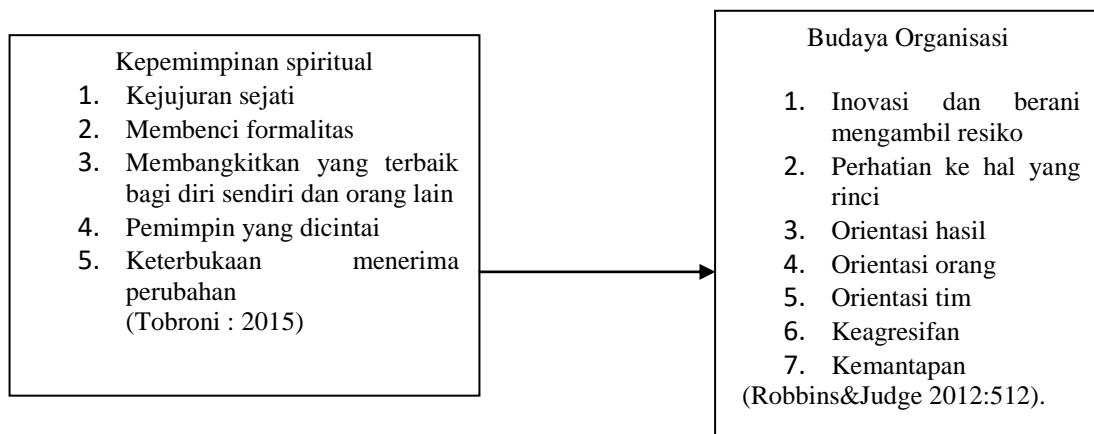
### Faktor-Faktor kepemimpinan spiritual

Menurut (Donni Juni : 2004) yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual yaitu, Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Tuhan, Dapat dipercaya, bersedia dan mampu mempercayai orang lain, Memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (intelegens) yang memadai, Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain, Memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian dan kesetiakawanan, serta kreatif dan penuh inisiatif, Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksanakan nya, Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

### Hubungan Kepemimpinan Spiritual Dengan Budaya Organisasi

Kepemimpinan Spritual yang diterapkan dalam sebuah perusahaan tentunya juga memiliki suatu tugas agar tercapainya tujuan perusahaan secara efektif. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Fry (2003) bahwa kepemimpinan spiritual juga bertugas membangun budaya organisasi berdasarkan cinta alturistik dimana pemimpin dan pengikut sungguh saling perhatian , peduli dan menghargai satu sama lain, sehingga menghasilkan rasa keanggotaan, merasa dipahami dan di hargai.

## KERANGKA BERPIKIR



## **Gambar 1.**

### **Kerangka Berpikir**

Berdasarkan konsep dasar dan kerangka berpikir sebagaimana dinyatakan, maka hipotesis yang di rumuskan adalah "Diduga kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi datanya dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut (Sugiyono:2017). Ada tiga karakteristik utama dari survei yaitu informasi dikumpulkan dari sekelompok besar orang untuk mendeskripsikan bebrapa aspek atau karakteristik tertentu, informasi dikumpulkan melalui pengajuan pertanyaan baik tertulis maupun lisan dari beberapa populasi, informasi diperoleh dari sampel, bukan dari populasi. Tujuan penelitian survei adalah mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi.

### **Pendekatan penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono:2017).

### **Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini, seluruh karyawan tetap dari KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang menjadi populasi sebanyak 55 orang dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang dengan jumlah sampel yang di ambil berdasarkan rumus slovin

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuisisioner penelitian. Kuisisioner penelitian dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut(Ghozali,2013). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated itemtotal correlation) dan r tabel Untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung  $\geq$  r maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya (Ghozali, 2005).

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2013), Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS versi 21.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif dimaksud untuk menilai kondisi dari masing-masing variable X maupun variable Y secara mandiri berdasarkan sikap dan penilaian para responden Untuk analisis yang digunakan alat analisis statistic deskriptif yakni Rentang Skor (R) sehingga diketahui seberapa besar kualitas informasi secara objektif tanpa manipulasi subjektif untuk setiap variabel dalam model penelitian (Sugiyono, 2010)

#### **Analisis inferensial**

Menurut Sugiyono (2014) statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya digeneralisasikan (diinferensialkan) untuk populasi dimana sampel di ambil

#### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kepekaan spiritual (X) terhadap variabel budaya organisasi (Y). Perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS windows 22.

#### **Pengujian Hipotesis ( Uji t )**

Menurut Sugiyono (2018) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

#### **Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R<sup>2</sup> berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### Analisis regresi Linear Sederhana

Analisis linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan spiritual (X) terhadap variabel budaya organisasi (Y). Perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS windows 22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel 1.**  
Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,704	10,020		2,266	,030
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	,848	,222	,554	3,825	,001

a. Dependent Variable: BUDAYA ORGANISASI

*Sumber: data primer diolah (2023)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan yaitu:

$$Y=22,704 + 0,848X$$

Model regresi linier sederhana di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 22,704, menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan spiritual dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependennya yaitu budaya organisasi bernilai sebesar 22,704 satuan .
2. Variabel kepemimpinan spiritual menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,848, artinya apabila variabel kepemimpinan spiritual mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel dependen yaitu budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,848 satuan.

### Uji Hipotesis ( Uji t )

Menurut Sugiyono (2018) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

**Tabel 2.**  
Hasil uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,704	10,020		2,266	,030
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	,848	,222	,554	3,825	,001

a. Dependent Variable: BUDAYA ORGANISASI



Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  : Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang

$H_a$  : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

2. Menentukan  $t_{hitung}$

Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikansi Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,825 sedangkan signifikansi sebesar 0,001

3. Menentukan  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df=n - k$  ( $n$ =jumlah data,  $k$ = jumlah variabel).  $df=35-2 = 33$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%) untuk uji dua sisi, maka diperoleh  $t_{tabel}=2,034$

4. Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung}>t_{tabel}$  atau signifikansi  $<\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau signifikansi  $>\alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha.

$t_{hitung}>t_{tabel}$  ( $3,825>2,034$ ) dan signifikansi  $<\alpha$  ( $0,001<0,05$ ).

6. Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}>t_{tabel}$  ( $3,825>2,034$ ) dan signifikansi ( $0,001<0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi /  $R^2$  berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

**Tabel 3.**

Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 <sup>a</sup>	,307	,286	5,097

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,307 atau sebesar 30,7% yang artinya bahwa variabel X (kepemimpinan spiritual) memengaruhi variabel Y (budaya organisasi) sebesar 30,7%, sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Pengaruh variabel

kepemimpinan spiritual budaya organisasi relatif lemah karena nilai  $R^2$  sebesar 0,307 lebih mendekati 0 (nol).

### **Pembahasan Deskriptif**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu Kepemimpinan Spiritual sebagai variabel independen dan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 35 Karyawan dengan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 55 Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Solidaritas Kupang. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Spiritual yang ada pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang dengan total nilai capaian berada pada kategori sangat baik . Kepemimpinan spiritual di kategorikan sangat baik karena di KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupangtersebut kepemimpinan mengarahkan karyawan bekerja dengan kejujuran hati dimana kejujuran harus tetap di tegakkan walaupun harus dilakukan secara taktik-diplomatis, tindakan formalitas juga perlu di lakukan untuk memperkokoh makna dari substansi tindakan itu sendiri dalam rangka merayakan kesuksesan sebuah organisasi, kepemimpinan spiritual harus mampu membangkitkan yang terbaik untuk diri sendiri dan orang lain dengan mengenali jati diri seseorang dapat membangkitkan segala potensi dan dapat bersikap secara arif dan bijaksana dalam berbagai situasi, di dalam sebuah organisasi juga harus mampu mencintai pemimpin, karena pada umumnya pemimpin sering tidak peduli apakah mereka dicintai para karyawan atau tidak. Bahkan sebagian dari mereka merasa tidak perlu dicintai karena hal itu akan menghalangi dalam mengambil keputusan sulit yang menyangkut dengan persoalan karyawan, akan tetapi bagi pemimpin spiritual, kasih sayang dan cinta terhadap sesama justru merupakan cara di sebuah organisasi, dan juga kepemimpinan di kategorikan baik karena pemimpin mampu menerima perubahan dalam organisasi, pemimpin spiritual berbeda dengan pemimpin pada umumnya dimana ia terbuka untuk menerima perubahan, dan juga memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun.

Rata-rata keseluruhan Kepemimpinan Spiritual berada dalam kategori sangat baik , hal ini menunjukkan bahwa KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang memperhatikan indikator Kepemimpinan Spiritual sehingga dapat mengaturnya dengan baik. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi yang ada pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang Kerja memperoleh nilai total dengan capaian berada pada kategori sangat baik. Budaya organisasi di kategorikan sangat baik dalam kepemimpinan suatu organisasi karena para karyawan pada organisasi di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko atas keputusan yang telah dibuat , mereka selalu memperhatikan ke hal yang rinci untuk melihat dan mencermati sejauh mana karyawan melakukan analisis secara detail dan tepat sesuai dengan tujuan organisasi , selalu berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan lebih berfokus pada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil yang maksimal dengan cara memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi , melibatkan banyak orang untuk mencapai tujuan yang di rencanakan bersama dibandingkan bekerja secara individual , para anggota organisasi juga harus berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang mampu bekerja sama dalam organisasi dan juga konsisten terhadap

keputusan yang di putuskan bersama untuk menekan status sebagai kontras dari pertumbuhan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang Rata-rata keseluruhan item dari Budaya Organisasi berada pada posisi baik.

### **Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang (Ha diterima dan H0 ditolak). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2022) dan Alimudin (2017) dimana penelitian-penelitian tersebut menemukan bukti bahwa Kepemimpinan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pada objek yang diteliti masing-masing. Artinya bahwa jika Kepemimpinan Spiritual diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan Budaya Organisasi yang baik, demikian sebaliknya, jika rendahnya penerapan kepemimpinan spiritual maka akan menurunkan budaya organisasi dalam bekerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Spiritual memberikan kontribusi positif terhadap Budaya Organisasi, yaitu adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan dimana salah satu tujuan seseorang bekerja ialah mendapatkan motivasi kerja agar meningkatkan semangat kerja, dan disisi lain KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang menerapkan Kepemimpinan Spiritual yang baik agar mampu memotivasi para pegawai agar bisa menjalankan pekerjaan yang seharusnya sesuai yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Dalam KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang masing-masing dari karyawan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik. Hal ini membuat masing-masing dari karyawan saling memberikan motivasi dan semangat baru agar mampu mencapai visi misi dan tujuan dari perusahaan tersebut, saling bekerja sama untuk lebih meningkatkan semangat kerja yang baru, menciptakan kreatifitas-kreatifitas yang baru dalam bekerja serta ide-ide baru, agar dapat mencapai tujuan bersama di KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan Spiritual pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang menggunakan 5 yang secara keseluruhan menunjukkan capaian variabel yang berada pada kriteria penilaian sangat baik, demikian pula Budaya Organisasi dengan 7 indikator, menunjukkan capaian variabel yang berada pada kriteria penilaian sangat baik.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pada KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang
3. Hasil perhitungan analisis determinasi yang mengungkapkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan Spiritual mempengaruhi variabel budaya organisasi relatif lemah

### **Saran**

1. Bagi KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang

Diharapkan pimpinan KSP Kopdit Solidaritas Santa Maria Assumpta Kupang lebih memperhatikan dan mempertahankan peningkatan kepemimpinan spiritual yang ada pada perusahaan tersebut sehingga mencapai gradasi penilaian sangat baik, guna dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pada perusahaan karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama diharapkan untuk hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini, seperti: disiplin kerja, Kemampuan kerja, pelatihan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., Septiani, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of spiritual leadership to organizational culture and employee's loyalty a case study in the society's eye hospital, east java. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76-86 .  
<http://repository.narotama.ac.id/id/eprint/1226>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2). [jurnal.umsu.ac.id](http://jurnal.umsu.ac.id)
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni Juni (2004) dalam Wardhani Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Probolinggo 2021, 27-33
- Ferguson, J., & Milliman, J. (2008). Creating effective core organizational values: A spiritual leadership approach. *Intl Journal of Public Administration*, 31(4), 439-459
- Ghozali, 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Erlangga, Jakarta.
- Kemavuthanon, S., & Duberley, J. (2009). A Buddhist view of leadership: The case of the OTOP project. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Narotama, R.D., Prihatini, D., & Singgih, M. 2017, Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT PLN (PERSERO) Area Jember.
- Rahmat Hidayat, N. I. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Company Terhadap Budaya Komunikasi Organisasi di Perusahaan Kembar Futago Group (Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)*.
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge (2012). *perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robert kreitner and Angela Kinicki. 2003. *Organizational behavior*. Diterjemahkan oleh erly suandy. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Currency.
- Tobroni, T. (2015). *Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic*
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian, SQ: *Spiritual Intelligence – The Ultimate Intelligence*, terj. oleh Rahmani Astuti, SQ: *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, Bandung : Mizan, 2001.