

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi, seberapapun besarnya modal dan fasilitas yang tersedia tidak menjamin kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi. Jika tidak memiliki sumber daya yang unggul baik dalam bidang keahlian, keterampilan serta moral yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Suatu perusahaan selalu menginginkan perusahaannya tersebut dapat berjalan dengan baik serta dapat berkembang dengan cepat. Dalam memenuhi hal tersebut maka dibutuhkan sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya yang berkualitas bukan hanya sekedar berkualitas dalam bidang ilmu pengetahuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang. Sumber daya yang berkualitas yang dimaksud merupakan sumber daya yang berkualitas dalam unsur kejiwaan seseorang dan cara seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya serta pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Tetapi jika ilmu pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang tidak diimbangi unsur *spiritual capital* yang mencakup nilai-nilai kejiwaan manusia yang merupakan kejujuran, tanggungjawab, keadilan, keharmonisan hubungan dalam pergaulan sehari-hari serta unsur terpenting dalam hidup manusia yaitu unsur keyakinan seseorang (agama) terhadap sang pencipta kehidupan.

Dalam pengembangan kapitalisme yang beranggapan bahwa bumi ada semata-mata untuk menyediakan sumber-sumber dayanya bagi manusia telah membetuk manusia sebagai makhluk ekonomi yang hidupnya demi menghasilkan uang atau kekayaan materi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh salah satu faktor seperti kurangnya nilai-nilai *spiritual capital* yang ditanamkan dalam diri manusia. Dapat juga fenomena tersebut disebabkan oleh kinerja yang hanya sekedar menyelesaikan tugas saja.

Spiritual capital memberikan sebuah paradigma baru bagi dunia usaha, yaitu membangun visi perusahaan atau organisasi yang tidak hanya berorientasi pada materi keduniawian belaka. *Spiritual capital* menceritakan pekerjaan sebagai sebuah panggilan hidup, pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan dan nilai-nilai universal. Menurut Zohar dan Marshall (2005) kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan yang kita pakai untuk merengkuh makna, nilai, tujuan terdalam dan motivasi tertinggi kita. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah orang yang tahu cara untuk menggunakan makna, nilai, tujuan dan motivasi itu dalam proses berpikirnya, dalam keputusannya dan dalam perbuatannya. Covey (2006) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan pusat yang paling mendasar diantara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan atau pengrahan bagi tiga kecerdasan lainnya (kecerdasan fisik, kecerdasan inetelaktual, dan kecerdasan emosional).

Dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki akan memungkinkan seseorang untuk membedakan yang benar dan yang salah. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan membawa kebenaran, kebaikan, kejujuran, keindahan, keadilan dan

kasih sayang dalam hidupnya. Jadi apabila seseorang pemimpin dapat menggunakan kecerdasan spiritualnya untuk membangun *spiritual capital*, maka perusahaan atau organisasinya itu akan melahirkan budaya perusahaan atau organisasinya yang akan mengubah secara mendasar cara berbisnis perusahaan tersebut. *Spiritual capital* akan mengubah budaya perusahaan atau organisasi itu, yang lebih peduli nilai-nilai luhur didalam berbisnis untuk mendapatkan laba (keuntungan).

Spiritual capital dapat meningkatkan vitalitas dalam organisasi dan kesanggupan untuk berfungsi secara efektif dan kontribusi bagi lingkungannya yang lebih luas (Zohar dan Marshall, 2005). Adanya peningkatan produktivitas yang berarti adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan yang memiliki *spiritual capital* menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang terjadi dikarenakan penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini berarti *spiritual capital* dapat menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja secara umum dapat disebut sebagai proses ketika seseorang menjalankan tugasnya dimana kegiatan tersebut sedang berlangsung. Kinerja seseorang mencerminkan sikap seseorang ketika sedang menjalankan tugasnya. Kinerja menghasilkan sesuatu hal yang sangat berpengaruh atau memiliki peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja dapat juga disebut sebagai ujung tombak jalannya suatu kegiatan dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan sebagai suatu

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (2004).

Penilaian kinerja karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang di lakukan oleh tim penilaian di setiap masing-masing bidang yang kemudian diserahkan kepada Pembina utama madyah. Standar penilaian kinerja atau skala penilaian kinerja antara 90-100 dinilai A yang berarti sangat baik, 75-80 dinilai B yang berarti baik, 65-70 dinilai C yang berarti cukup, dan 55-60 di nilai D yang berarti kurang. Hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2011 rata-rata memperoleh nilai B dengan jumlah persentase sebesar 83%.

Terkait dengan pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Milman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) yang menemukan bahwa penggunaan nilai-nilai spiritual di tempat kerja secara positif berpengaruh pada *job satisfaction*, *job involvement*, dan produktivitas. Adanya peningkatan produktivitas yang berarti adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan yang mengembangkan *spiritual capital* menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang terjadi dikarenakan penerapan nilai-nilai spiritual dalam suatu perusahaan atau organisasi

Badan Ketahanan Pangan berorientasi pada kebutuhan pokok (primer) manusia, sehingga harus dapat menjaga kestabilan harga kebutuhan pokok tersebut agar tidak terjadi kenaikan harga yang cukup tinggi dan membuat masyarakat merasa sulit untuk menerima hal tersebut terutama masyarakat yang pendapatannya dibawah satu juta rupiah.

Adapun data karyawan yang akan menunjukkan perkembangan karyawan mulai dari tahun 2009 sampai dengan 2011.

Tabel I.1
Data Perkembangan Karyawan Badan Ketahanan Pangan dan Golongan dari Tahun 2009-2011

No	Keterangan	2009	2010	2011
1	Pembina Utama Madyah/IV.b	1	1	1
2	Pembina tk.I/IV.b	1	1	1
3	Pembina/IV.b	9	9	9
4	Penata/Tk.I/III.d	29	29	29
5	Penata/III.c	9	9	9
6	Penata Muda Tk/III.b	14	14	14
7	Panata Muda/III.a	19	19	19
8	Pengatur Tk.I/II.b	3	3	3
9	Pengatur/II.c	2	2	2
10	Pengatur Muda Tk.I/II.b	4	4	4
11	Pengatur Muda/II.c	1	1	1
12	Pengatur muda/II.a	10	6	6
	Total	102	98	98

Sumber data yang diperoleh dari Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang

Dari tabel tersebut dapat kita lihat perkembangan karyawan secara umum sedikit mengalami perubahan dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 dengan jumlah karyawanya di tahun 2009 berjumlah 102, 2010 berjumlah 98 dan di tahun

2011 berjumlah 98 karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang pensiun dan adanya karyawan yang mengalami perpindahan kerja.

Pada bagian pengatur muda/II.a mengalami penurunan dari 10 karyawan di tahun 2009 menjadi 6 karyawan di tahun 2010 dan 2011. Untuk dapat lebih mengenal kegiatan apa saja serta untuk mengetahui capaian hasil kerja yang ada pada Badan ketahanan Pangan dapat kita lihat pada tabel 2 yang memperlihatkan indikator kinerja serta capaian kerja.

Ada pun Indikator kinerja yang ada dalam Badan Ketahanan Pangan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Indikator kinerja dan capaian kerja Badan Ketahan Pangan

Aspek Pekerjaan	Keterangan	Capaian kerja
Kebijakan Teknis Penyelenggaraan Urusan Pemerintah	Program nasional (yang dikementrian/LPND) yang harus dilaksanakan oleh SKPD	63%
	Kesesuaian dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Pemerintah Departemen/LPND (keberadaan standar oprasional prosedur /SOP)	Ada pedoman teknis,juklak/juknis dan dilaksanakan
Ketaatan Terhadap	Jumlah perda yang harus	100%

Peraturan	dilaksanakan SKPD menurut peraturan menteri	
Penataan kelembagaan	Kesesuaian struktur jabatan dengan PP41/2007	100%
Penggolongan kepegawaian	Tingkat kompetensi SDM dalam menyelenggarakan tugas SKPD yang relevan dengan urusan terkait	100%
	Pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan	100%
	Pejabat yang telah memenuhi persyaratan kepangkatan	100%
Perencanaan dan pembangunan	Kelengkapan dokumen perencanaan pembangunan yang dimiliki SKPD	100%
	Perencanaan pelaksanaan program dan anggaran	100%
Pengelolaan keuangan	Alokasi anggaran	0,40%
	Besaran belanja modal	14.70%

	Besaran belanja pemeliharaan	7,89%
	Laporan keuangan SKPD	67,40%
Pengelolaan barang milik	Manajemen asset SKPD	Ada
	Penggunaan tanah bidang tanah SKPD	100%
Pemberian fasilitas terhadap partisipasi masyarakat	Bentuk-bentuk fasilitas prasarana partisipasi masyarakat	Telah dimanfaatkan untuk kebutuhan masyarakat
	Responsifitas terhadap partisipati masyarakat	Tidak ada

Sumber data yang diperoleh dari Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang

Dari tabel I.2 dapat kita lihat bahwa capaian kerja pada setiap indikator kinerja secara umum tercapai 100% yang ada pada masing-masing indikator yaitu seperti indikator ketaatan terhadap peraturan, penataan kelembagaan, perencanaan dan pembangunan, serta pengelolaan barang milik. Tetapi ada pula capaian kerja terendah terdapat pada indikator pengelolaan keuangan (alokasi anggaran belanja).

Selain tabel Perkembangan Karyawan dan Golongan dari Tahun 2009-2011 dan tabel Indikator kinerja serta capaian kerja Badan Ketahanan Pangan ada salah satu contoh penggunaan alokasi dana dan realisasi anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) di tahun 2010 dan tahun 2011 antara lain :

Tabel 1.3
Alokasi Dana dan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
(APBD) di Tahun 2010

NO	Program kerja/kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
			Rupiah	%
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG	5.611.198.857	4.746.110.829	84,58
II	BELANJA TIDAK LANGSUNG	1.683.215.606	1.462.306.416	22,09
	Pelayanan ADM perkantoran	778.835.606	648.910.006	83,31
	Peningkatan sarana dan prasarana apatur	904.380.000	813.386.350	89,93
III	Peningkatan kesejahteraan petani	360.000.000	330.536.700	91,82
IV	Peningkatan ketahanan pangan (perkebunan/pertanian)	3.085.000.000	2.715.654.532	88,03
	Pemantauan dan analisis harga pangan pokok	545.000.000	309.510.000	56,79
	Pengkajian analisis dan penyusunan pola konsumsi dan suplai pangan	150.000.000	148.372.000	98,91
	Pengembangan cadangan pangan daerah	500.000.000	488.123.950	97,62

	Peningkatan mutu dan keamanan pangan	225.000.000	212.166.000	94,30
	Penelitian dan pengembangan teknologi pasca panen	100.000.000	97.129.700	97,13
	Data/informasi perencanaan dan evaluasi ketahanan pangan	225.000.000	218.651.382	97,18
	Pengembangan sistem informasi pasar	100.000.000	86.780.300	86,78
V	Lumbung pangan	3.484.000.000	3.143.523.025	81,40
	Pembangunan lumbung desa	450.000.000	374.940.000	83,32
	Peningkatan produk pangan	300.000.000	214.304.800	71,43
	Pengembangan desa mandiri pangan	850.000.000	828.414.200	71,43
	Disversifikasi pangan dan gizi	1.034.000.000	939.257.450	90,89
	Promosi produk olahan dan lomba cipta menu makanan	650.000.000	601.271.000	92,67
	Review masret plan lumbung pangan	200.000.000	185.335.575	92,67
	Jumlah	14.223.414.463	12.398.131.502	87,16

Sumber data yang diperoleh dari Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang

Tabel 1.4
Alokasi Dana dan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
(APBD) di Tahun 2011

NO	Program kerja/kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
			Rupiah	%
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG	9.200.158.169	8.900.000.000	98,88
II	BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.502.000.718	1.122.672.213	33,00
	Pelayanan ADM perkantoran	988.500.718	766.110.006	74,73
	Peningkatan pelaksanaan pembinaan kegiatan di kabupaten/kota	1.090.200.000	990.505.500	89,93
III	Peningkatan kesejahteraan petani	580.450.000	530.320.400	92,80
IV	Peningkatan ketahanan pangan (perkebunan/pertanian)	5.090.000.000	4.950.700.514	87,05
	Pemantauan dan analisis harga pangan pokok	632.000.000	600.000.050	98,79
	Pengkajian analisis dan ketersediaan kebutuhan pangan	230.202.000	189.412.000	72,93
	Pemantauan dan penetapan kerawanan pangan	880.560.000	602.000.950	77,02
	Peningkatan keamanan pangan segar di tingkat produksen dan konsumen	590.225.100	480.166.000	81,02
	Peningkatan dan	320.000.000	212.182.050	81,03

	pemantauan penganekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan			
	Data/informasi penganekaragaman pada konsumsi penganekaragaman dan keamanan pangan	402.000.000	380.551.000	98,08
	Pengembangan sistem informasi pasar	203.000.000	190.480.100	88,18
V	Lambung pangan	5.034.700.000	4.980.600.425	79,40
	Pembangunan lumbung desa	400.000.000	391.008.000	92,59
	Peningkatan produk pangan	450.080.000	272.394.100	73,53
	Pemantauan dan pengembangan desa mandiri pangan	950.000.000	880.400.200	71,43
	Disersifikasi pangan dan gizi serta penganekaragaman pangan	2.030.600.000	999.557.450	90,87
	Promosi produk olahan dan lomba cipta menu makanan yang beranekaragam	830.050.000	772.201.000	86,77
	Review masret plan lumbung pangan	300.000.000	258.212.020	68,07
	Jumlah	18.296.818.000	17.428.203.060	88,02

Sumber data yang diperoleh dari Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang

Tabel I.3 dan tabel I.4 menjelaskan penggunaan dana dan realisasi penggunaan dana. Dapat kita lihat bahwa untuk menjalankan tugas-tugasnya dana yang dibutuhkan sangat besar dan dana tersebut mengalami peningkatan yang cukup tinggi serta memiliki manfaat yang sangat berarti bagi kepentingan masyarakat. Rata-rata realisasi dana di tahun 2010 dan di tahun 2011 mencapai 87,16% di tahun 2010 dan 88,03% di tahun 2011 dengan anggaran dana sebesar Rp.14.223.414.463 di tahun 2010 dan di tahun 2011 sebesar Rp.18.296.818.000, dan realisasinya di tahun 2010 sebesar Rp.12.398.131.502 dan di tahun 2011 sebesar Rp.17.428.203.060.

Berbagai macam kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat. Sebagai contoh kegiatannya adalah pengembangan cadangan pangan daerah dengan anggaran yang tersedia di tahun 2010 sebesar Rp.500.000.000 dengan persentase realisasi sebesar 97,62% dengan dana sebesar Rp. 488.123.950, di tahun 2010 sebagai contoh kegiatannya adalah pembangunan lumbung pangan dengan dana sebesar Rp.450.000.000 dan terrealisasi sebesar Rp.374.940.000 dengan presentase sebesar 83,32%. Peningkatan produk pangan sebesar Rp.300.000.000 dan terrealisasi sebesar Rp.214.304.800 dengan jumlah persentase 71,43%. Diversifikasi pangan dan gizi sebesar Rp.1.034.000.000 dan terrealisasi sebesar Rp.939.257.450 dengan persentase sebesar 90,89%. Promosi olahan pangan dan lomba cipta menu makanan sebesar Rp.650.000.000 dan terrealisasi sebesar Rp.601.271.000 dengan persentase 92,67% serta kegiatan review masret plan lumbung pangan sebesar Rp.200.000.000 dan realisasi dana 185.335.575 dengan persentase sebesar 92,67%. Di tahun 2011 sebagai

contohnya peningkatan keamanan pangan segar di tingkat produsen dan konsumen dengan anggaran yang tersedia sebesar Rp.590.225.100 yang terrealisasi sebesar Rp.480.166.000 dengan persentase 81,02%. Kegiatan yang paling banyak dilakukan adalah kegiatan peningkatan lumbung pangan ditahun 2011 seperti pembangunan lumbung desa dengan dana yang tersedia sebesar Rp.400.000.000 dan terrealisasi sebesar Rp.391.008.000 dengan persentase 92,59%. Peningkatan produk pangan dengan dana sebesar Rp.450.080.000 dan realisasi sebesar Rp.272.394.100 dengan persentase 71,43%. Diversifikasi pangan dan gizi serta penganekaragaman pangan dengan dana sebesar Rp.2.030.600.000 dan yang telah terrealisasi sebesar Rp.999.557.450 dengan persentase 90,87%. Promosi olahan dan lomba cipta menu makanan yang beranekaragam dengan dana sebesar Rp.830.050.000 dan terrealisasi sebesar Rp.772.201.000 dengan persentase 86,77%, serta review masret plan lumbung pangan dengan dana sebesar Rp.300.000.000 dan terrealisasi sebesar Rp.258.212.020 dengan persentase 68,07%. Dapat kita lihat bahwa dana yang dikeluarkan untuk kesejahteraan masyarakat tidaklah sedikit. Maka diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas bukan sekedar berkualitas dalam ilmu pengetahuan saja tetapi sangat penting jika ilmu pengetahuan tersebut di imbangi *spiritual capital* untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih meningkat.

Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang memiliki peran yang sangat penting bagi masyarakat luas. Salah satu contohnya adalah meneliti suatu produk makanan yang ada di pasar tradisional Palembang apakah produk tersebut mengandung bahan makanan yang berbahaya bagi masyarakat dan survei

keluar daerah seperti di daerah OKI meneliti sebuah gedung lumbung pangan apakah masih layak gedung tersebut digunakan, bagaimana ketersediaan bahan pangan yang tersedia dan kebersihan serta tingkat keperawatannya bagaimana apakah sudah sesuai dengan yang telah dianjurkan ,untuk hal ini di perlukan tingkat kejujuran dan ketelitian yang tinggi dalam menjalani tugas di lapangan harus di laporkan sesuai dengan kenyataan yang ada. Badan Ketahanan Pangan juga dapat dikatakan rawan korupsi , hal ini dapat terjadi ketika suatu karyawan sedang bertugas di lapangan.

Berdasarkan hal tersebut saya tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan di Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatra Selatan, Palembang.

B. Rumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan di Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatra Selatan, Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan , Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

a. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam lebih meningkatkan kinerja karyawan dilihat melalui unsur *spiritual capital* sehingga kinerja karyawan akan selalu mengalami peningkatan.

b. Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai pengalaman yang sangat berharga mengenai pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan.

c. Pihak Lain

Diharapkan dapat memperluas wawasan dan untuk memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu dengan memusatkan perhatian pada objek yang diteliti.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan, Palembang. Objek yang digunakan adalah pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan.

3. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

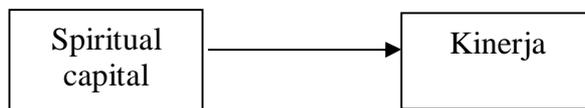
a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung baik melalui wawancara dan dari pengisian kuesioner yang dilakukan pada karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan, Palembang.

b. Data Sekunder

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan kutipan-kutipan yang diambil dari beberapa jurnal terdahulu yang berhubungan dengan penelitian, serta diperoleh dari beberapa referensi yang berhubungan dengan penelitian.

4. Model Penelitian



Hipotesis

H_0 : *Spiritual capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : *Spiritual capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Teknik Pengumpulan Data

Tenik pengumpulan data ini menggunakan cara sebagai berikut:

- a. Survei adalah mengunjungi dan mengamati tempat penelitian Pengaruh *Spiritual capital* terhadap Kinerja Karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang.

- b. Wawancara adalah melakukan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan dan beberapa karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan, Palembang.
- c. Kuesioner adalah menyajikan seperangkat pernyataan dan pertanyaan secara tertutup kepada sampel di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan, Palembang.

6. Pengujian Penelitian

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t sebagai analisis untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel independen (*spiritual capital*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

7. Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data yang diperoleh dari hasil kuesioner menggunakan teknik statistik yang digunakan adalah analisis Regresi linier sederhana, alat analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*spiritual capital*) sebagai X terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebagai Y, dimana persamaanya adalah :

$$Y = a + bx$$

Keterangan ;

Y = Kinerja karyawan

X = *spiritual capital*

a = konstanta regresi sederhana

b = koefisien regers

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dimulai dari bab I sampai dengan bab V. Dalam sistematika ini menjelaskan kerangka atau gambaran secara garis besar dari setiap masing-masing babnya, seperti akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang ada dalam penelitian, meliputi pengertian dari Sumber Daya Manusia dengan pentingnya Sumber Daya Manusia, arti dari *spiritual capital* dan Kinerja, serta indikator kinerja yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas mengenai sejarah singkat perusahaan, tugas pokok Badan Ketahanan Pangan Palembang, visi, dan misi perusahaan, satuan kerja perangkat daerah urusan wajib, dan struktur organisasi Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai analisis data, uji validitas dan reliabilitas data, uji hipotesis, analisis responden terhadap Pengaruh *Spiritual Capital* terhadap Kinerja Karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan

BAB V KESIMPULAN

Dalam bab ini membahas mengenai kesimpulan berdasarkan analisis data yang ada dalam bab IV serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.