

**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI IAIN SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**Muhammad Rexsa Assyarofi
NIM. 16.52.11.118**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2020**

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT*
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI IAIN SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**Muhammad Rexsa Assyarofi
NIM. 16.52.11.118**

Surakarta, 20 Oktober 2020

**Disetujui dan Disahkan Oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi**



**Khairul Imam, SHL., MSI
NIP. 19821120 201403 1 001**

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : MUHAMMAD REXSA ASSYAROFI
NIM : 16.52.11.118
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

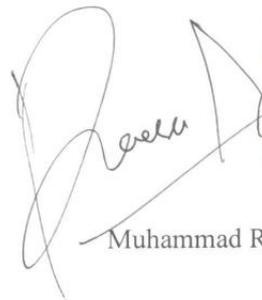
Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *PERSON ORGANIZATION FIT*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IAIN SURAKARTA”.

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

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 20 Oktober 2020



Muhammad Rexsa Assyarofi

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : MUHAMMAD REXSA ASSYAROFI

NIM : 16.52.11.118

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

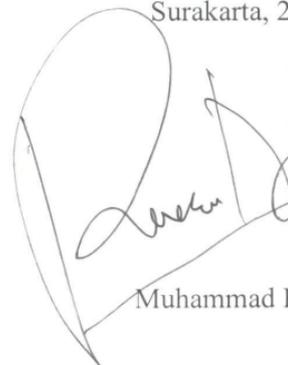
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IAIN SURAKARTA”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan pada lembaga IAIN Surakarta di wilayah Sukoharjo. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Dengan demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 20 Oktober 2020



Muhammad Rexsa Assyarofi



Khairul Imam, SHI., MSI
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Muhammad Rexsa Assyarofi
Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Muhammad Rexsa Assyarofi NIM : 16.52.11.118 yang berjudul :

“PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN IAIN SURAKARTA”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkanya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Serakarta, 20 Oktober 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Khairul Imam, SHI., MS
NIP. 19821120 201403 1 001

PENGESAHAN

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT*
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI IAIN SURAKARTA**

Oleh :

MUHAMMAD REXSA ASSYAROFI
NIM. 16.52.11.118

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin Tanggal 16 / November 2020 dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)

Septin Puji Astuti, S.Si., MT. Ph.D

NIP. 19781118 200501 2 003

Penguji II

Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy

NIP. 19820719 201701 1 157

Penguji III

Ika Yoga, SE, MM

NIP. 19790406 201403 1 001

Mengetahui ,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.S.I.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”

(Q.S. Az-Zumar ayat 39)

“Jika Kamu terlahir dengan keadaan miskin itu bukan salahmu. Tapi jika kamu mati dengan keadaan miskin , maka itu salahmu.”

(Bill Gates)

“Bermimpilah setinggi langit, jika engkau jatuh maka engkau akan jatuh diantara bintang-bintang”

(Ir. Soekarno)

“aku tidak peduli akan jadi apa aku di masa depan. Apakah aku akan berhasil ataupun gagal. tapi yang pasti, apa yang aku lakukan sekarang akan membentukku di masa depan”

(Uzumaki Naruto)

“Jangan Mengejar Kesuksesan namun Jadilah orang dengan nama yang besar maka kesuksesan kan mengikutimu”

PERSEMBAHAN

Kupesembahkan dengan segenap cinta dan do'a

Karya yang sederhana ini untuk :

Kakek, nenek, dan Ibu tercinta, sumber pelajaran hidupku,

Sumber motivasiku untuk hidup yang selalu sabar dalam kondisi apapun.

Sahabat-sahabat kelas Manajemen Bisnis Syariah C angkatan 2016, temen
seperjuangan dalam meniti pembelajaran di kampus.

Sahabat-sahabat Organisasi

Dewan Eksekutif Mahasiswa tahun 2019

Dewan Eksekutif Mahasiswa 2020

PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia)

Rayon Mohammad Hatta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) Komisariat Raden Mas Said.

PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) Cabang Kabupaten Sukoharjo.

Terima kasih....

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah saya curahkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan nikmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IAIN SURAKARTA” guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Skripsi ini dapat saya selesaikan karena adanya bantuan berupa arahan, bimbingan, motivasi, semangat, dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu, saya sampaikan banyak rasa terima kasih dari hati terdalam kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, S. Ag., M.Pd. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.S.I. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
3. Khairul Imam, SHI., MS Selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Zakky Fahma Auliya S.E., M.M. Dosen Pembimbing akademik Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas Bimbinganya dalam menyelesaikan Skripsi

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu dan didikan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Orang tua tercintaku, Kakek Bapak Nurhadi S.Ag., nenek Musthonginah, dan Ibu Endang Budi Haryanti, atas segala cinta kasih, kesabaran, rizeki, dan doa yang tiada putus.
8. Sahabat-sahabatku Organisasi, DEMA Angkatan 2019, DEMA Angkatan 2020, Sahabat-sahabatku PMII, Rayon Mohammad Hatta Angkatan 2016, dan PMII Komisariat Raden Mas Said Angkatan 2019. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan yang telah memberikan pengalaman, pengetahuan tentang bagaimana cara berorganisasi serta bersahabat yang baik.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman kelas MBS C Angkatan 2016 terima kasih telah membantu proses belajar selama perkuliahan serta atas semua cerita dan pengalaman seru yang tak terlupakan.

Terhadap semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat saya tulis satu-persatu, dan kiranya tiada penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga tuhan memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin

Wallahul Muwaffieq Illa Aqwamittorieq

Wassalamualai'kum Wr. Wb

Surakarta 27 September 2020

Penulis

Muhammad Rexsa Assyarofi

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Spiritual Leadership, Person Organization Fit, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*, Perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel penelitian 132 responden. Data dianalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 22.0*.

Variable dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen (X) Spiritual Leadership, Person Organization Fit, dan Kepuasan kerja. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Untuk metode analisis data dengan menggunakan analisis (regresi berganda). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variable (X1) spiritual Leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,464 dengan tingkat signifikansi 0,146. Variabel (X2) Person Organization Fit adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung 7,194 dengan tingkat signifikansi 0,000. Variabel (X3) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,142 dengan tingkat signifikansi 0,887. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583 artinya variasi dari Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variable spiritual leadership, person organization fit dan kepuasan kerja sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variasi variable lain diluar model.

Kata Kunci : Spiritual Leadership, Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The pupose of this study is to determine the influence of Spiritual Leadership, Person Organization Fit, and Job Satisfaction on Employee Performance.

The population in this study are employees who work at the State Islamic Institut Of Surakarta. Sampling technique using Random sampling technique, calculation of sample size using Slovin formula and obtained the number of sample research 66 respondents. Data were analyzed using SPSS for Windows Release 22.0

Dependent variable (Y) from this research is Employee Performance. Independent Variables (X) Spiritual Leadership, Person Organization Fit, and Job Satisfaction. This method of research is a quantitative research method. For data analysis method by using analysis (multiple regression). The result of data analysis showed that the variable (X1) of spiritual leadership had not influence on employee performance, it is shown from t test result obtained t value count 1,464 with significant level 0,146. Variable (X2) Person Organization Fit influence on employee performance, this is indicated from result of t test obtained t value count 7,194 with significant level 0.000. Variable (X3) job satisfaction is not influenceon employee performance, this is indicated from result of t test obtained t value count -0,142 with significant level 0,887. The coefficient of determination (R^2) of 0,583 means the variation of Employee Performance can be explained by the variation of spirituall leadership, person organization fit, and job satisfaction of 58,3% while the remaining 41,7% is influenced by variations of other variables outside the model.

Keywords: Spiritual Leadership, Person Organization Fit, Job Satisfaction, and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.7 Jadwal Penelitian	10
1.8 Sistematika Penulisan Skripsi	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori	12
2.2.1. Spiritual Leadership	12
2.2.2. Person Organization Fit	17
2.2.3. Kepuasan Kerja	20
2.2.4. Kinerja Karyawan	23
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	26
2.3 Kerangka Berfikir	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian	32
3.2 Jenis Penelitian	32
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4 Data dan Sumber Data	34
3.4.1 Data Primer	34
3.4.2 Data Sekunder	35

3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Kuesioner	35
3.5.2 Studi Kepustakaan (<i>Library Research</i>)	35
3.6 Variabel Penelitian	35
3.6.1 Variabel Bebas (Independen)	35
3.6.2 Variabel Terikat (Dependen)	36
3.7 Definisi Operasional Variabel	36
3.8 Instrumen Penelitian	38
3.8.1 Uji Validitas	38
3.8.2 Uji Reliabilitas	40
3.9 Teknik Analisis Data	41
3.9.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	42
1. Uji Normalitas	42
2. Uji Multikoloniaritas	42
3. Uji Heteroskedastisitas	42
3.9.3 Uji Ketepatan Model	43

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
2. Uji Koefisien Regresi (F)	43
3.9.4 Uji Hipotesis (Uji t)	44

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian	46
4.1.1 Nama dan Sejarah Lembaga	46
4.1.2 Lokasi Lembaga	48
4.1.3 Visi Misi dan Tujuan Lembaga	49
4.1.4 Struktur Organisasi	51
4.1.5 Fasilitas-fasilitas Lembaga	52
4.2 Deskripsi Umum Responden	53
4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data	54
4.3.1 Lama Bekerja Responden	55
4.3.2 Pendidikan Responden	55
4.3.3 Usia Responden	56
4.3.4 Jenis Kelamin Responden	56
4.4 Uji Instrumen Data	56

4.4.1 Uji Validitas	56
4.4.2 Uji Reliabilitas	59
4.5 Uji Asumsi Klasik	60
4.5.1 Uji Normalitas	60
4.5.2 Uji Multikolonieritas	61
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	62
4.6 Uji Ketepatan Model	64
4.6.1 Uji F	64
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.7 Uji Hipotesis	66
4.8 Pembahasan Hasil Analisis Data	68

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Keterbatasan Penelitian	73
5.3 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Lama Bekerja	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Pendidikan	55
Tabel 4.4 Distribusi Responden Usia	56
Tabel 4.5 Distribusi Responden Jenis Kelamin	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Spiritual Leadership	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Person Organization Fit	58
Tabel 4.8 Hasil Validitas Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.9 Hasil Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.13 Hasil Analisis Persamaan Regresi	63
Tabel 4.14 Hasil Uji F	65
Tabel 4.15 Hasil Uji F	65
Tabel 4.16 Hasil Uji T	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi IAIN Surakarta	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	78
Lampiran 2 : Lembar Kuisisioner	80
Lampiran 3: Tabulasi Data Penelitian	83
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas	97
Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas	101
Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik	103
Lampiran 7 : Surat Penelitian	106
Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan masyarakat di era globalisasi terasa lebih kompleks dengan berbagai persoalan besar yang harus di hadapi dan di selesaikan. Kompleksitas persoalan yang timbul bukan tidak mungkin akan mempengaruhi kualitas kerja para pekerja. Oleh karenanya, pemimpin suatu organisasi di tuntutan memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan berdidikasi tinggi terhadap organisasi, sehingga bisa mengantar pekerja ke arah kemajuan.

Sebab, kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan yang banyak diterapkan pada organisasi cenderung berorientasi pada standarisasi, formalisasi, sentralisasi. Model ini dinilai tidak cukup mampu mengantisipasi perubahan-perubahan dari lingkungan dan tidak mendukung kebermaknaan hidup. Sehingga banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui pekerjaan mereka.

Disinilah perlunya pemahaman spiritualitas dalam pekerjaan. Spiritualitas dalam pekerjaan diartikan sebagai rangkaian transedensi kehidupan hingga lebih berkarakter (Lilik AM dan Agung, 2009:21). 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 atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang mengikuti sistem keyakinan tertentu.

Melainkan mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan asupan di tempat kerja; mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; dan juga perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja. Disinilah diperlukan gaya kepemimpinan baru, yaitu kepemimpinan spiritual (spiritual leadership).

Spiritual leadership merupakan suatu nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki seorang pemimpin sehingga mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik. (Fry, 2003:693-727). Pola pergerakan spiritualitas muncul di tempat kerja berhubungan dengan tradisi-tradisi dari nilai-nilai yang berhubungan dengan agama, hal ini merupakan kesan yang umum di lingkungan agama tetapi tidak umum di organisasi klasik dan manajemen.

Spiritual leadership sangat diperlukan untuk terciptanya spiritualitas dalam diri pekerja. Bahwa, domain spiritual merupakan bagian integral dari kepemimpinan. (Boorom,2009). Spiritualitas di tempat kerja mempunyai karakteristik sikap kooperatif, bertanggung jawab, adil, dan kesungguhan yang mendasari setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi.

Adapun tren positif dari menggunakan spiritual leadership tersebut dapat diketahui dari berbagai survei. Adapun sebuah survei yang dilakukan oleh

International Institute for spiritual leadership (IISL) juga menunjukkan bahwa hasil survei mendukung kepemimpinan spiritual dapat membawa pengaruh positif yang signifikan pada kehidupan karyawan dan kepuasan kerja (Fry dan Nisiewicz, 2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh Abdizadeh et al. (2014) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan positif pada kepuasan kerja karyawan.

Person organization Fit (P-O fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa P-O fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Bowen, Ledroff & Nathan, 1991; Kristof, 1996).

Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1993). Lebih lanjut Kristof (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Person-Organization Fit (P-O fit) dihubungkan secara positif dengan komitmen organisasi (Valentine, Godkin & Lucero, 2002; Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly, 1991).

Penelitian terdahulu Ronald Tanuwijaya (2015) menunjukkan spiritual leadership berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan dipenelitian yang dilakukan (AgustinaN. Kakiay, 2017). kepemimpinan spiritual tidak mempengaruhi kinerja. P-O fit berhubungan dengan reaksi terhadap pekerjaan (Kristoff, 1996). Chadwell dan O' Reilly (1990) menguji kesesuaian (congruency) individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa P-O fit berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan adanya reaserch gab perbedaan hasil dari penelitian tersebut membuat penulis tertarik melakukan penelitian serupa dengan objek penelitian di IAIN Surakarta yang terleetak Jl. Pandhawa, Pucangan, Kartasura, Sukoharjo.

Saat ini IAIN Surakarta merupakan salah satu kampus yang paling diminati calon mahasiswa baru. Selain itu kampus ini telah mengalami perkembangan yang pesat dengan sudah ter-akreditasinya 11 prodi di IAIN Surakarta dengan akreditasi A. Adapun salah satu tantangan kedepanya ialah bagaimana kampus IAIN Surakarta dalam alih status menjadi UIN. Sehingga dalam upaya pertanggung jawaban atas prestasi tersebut harus memperbaiki kualitas dan kinerja agar mahasiswa sebagai stakeholder utama mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya.

Sikap-sikap tersebut menurut As'ad, (2003) berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu mencerminkanperasaan seseorang terhadap pekerjaanya, yang nampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan, serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Salah satu tujuan perusahaan dari pemberian motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja kepada karyawan adalah untk meningkatkan moraal dan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tingginya faktor motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Beni, 2013).

Menurut Prasetyo (2015) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Menurut survei yang dilakukan oleh LinkedIn, dalam Talent Trends 2014, menunjukkan bahwa 84% profesional di Indonesia mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Angka ini lebih tinggi dari rata-rata dunia (72%), dan negara-negara seperti Swedia (83%), Norwegia (81%), Hongkong (67%), Italia (67%), Jepang (65%), serta Turkey (63%) (Srinivasan et al., 2014).

Rivai (2009:54) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam bekerja.

Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Kotler (2002:35) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/ kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya. Menurut Frasser (1993) kepuasan kerja muncul apabila karyawan merasa telah mendapat imbalan yang cukup. Kepuasan kerja tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja (Gibson, 1985)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005). Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Hasil kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual (Spiritual Leadership), Person Organization Fit, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan IAIN Surakarta. Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH SPIRITUAL LEADHERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT,

DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IAIN SURAKARTA”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah yang dapat diambil mengenai permasalahan kinerja karyawan yang tentunya menjadi masalah yang sering dihadapi oleh setiap organisasi. Hal ini terjadi akibat tuntutan organisasi agar dapat berkembang dan lebih kompetitif dengan organisasi lainnya. Sedangkan di lain pihak, harus menerima konsekuensi dari bertambahnya beban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Identifikasi sejumlah masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian menemukan bahwa variabel spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu; Ronald Tanuwijaya (2015) Jani Y. Rondonuwu (2017) dkk namun ada beberapa penelitian yang menemukan bahwa spiritual leadership tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu; Agustina N. Kakiy (2017) Heru Sulisty (2009). Dan terdapat penelitian lain yang menemukan bahwa Person Organizational Fit berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan yaitu Sih Darmi Astuti (2010) Dian Hidayat (2018). Berdasarkan adanya perbedaan temuan hasil penelitian tersebut maka, peneliti ini berusaha untuk membuktikan perbedaan antara hasil penelitian tersebut jika objek penelitian berbeda.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi pada penelitian mengenai peran Spiritual Leadership, Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.

1. Penelitian ini menggunakan responden karyawan pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
2. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan meelakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari pemaparan latar belakang dan identifikasi masalah di atas diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah variabel Spiritual Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta?
2. Apakah variabel Person Organization Fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta?
3. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fakta yang telah di uraikan diatas adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta.
2. Untuk mengetahui dan Menjelaskan Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan IAIN Surakarta
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. IAIN Surakarta

1.6 Manfaat Penelitian

1. Akademisi
 - a. Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya kaitanya dengan sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
2. Praktisi
 - a. Memberikan tambahan informasi dan referensi kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam negeri surakarta (IAIN), mahasiswa atau para pembaca dan membantu pihak-pihak yang berkepentingan.
 - b. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

- c. Menambah wawasan tentang fungsi utama Spiritual Leadership, Person Organization Fit, kepuasan kerja serta prestasi kerja di lingkungan perusahaan kaitanya dengan masa depan perusahaan dan kinerja karyawan.
- d. Sebagai sumber informasi untuk melihat perkembangan dunia dibidang terkait.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal dari skripsi ini memuat halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pernyataan bukan plagiasi, halaman nota dinas, halaman monaqosyah, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, *abstract*, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

Adapun bagian isi dari skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang pengertian *Spiritual Leadership*, Pengertian *Person Organizational Fit (POF)*, pengertian kepuasan kerja, pengertian kinerja karyawan, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi, data, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrument penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan deskripsi penelitian, pengolahan data dan pembahasan jawaban atas rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Spiritual Leadership

Kepemimpinan di dalam islam adalah suatu hal yang inheren, serta merupakan salah satu subsistem Islam yang mencakup pengaturan seluruh aspek kehidupan secara prinsipal. Islam mengatur niat, amal, tujuan sekaligus sumber kehidupan, otak manusia, kemampuan mengatur proses hidup, perilaku dan tujuan hidup. Dalam islam seorang pemimpin dan yang di pimpin harus mempunyai keberanian untuk menegakkan kebenaran yang dilaksanakan melalui prinsip kepemimpinan, yaitu melaksanakan kewajiban kepemimpinan dengan penuh rasa tanggung jawab seorang pemimpin dan melaksanakan hak berpartisipasi bagi yang dipimpin (Fathi, 2009:66).

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga rasa spiritual survival (Thayib et al., 2013:41).

Thayib wt al., (2013:53) menjelaskan bahwa terdapat tiga ciri kepemimpinan spiritual yaitu:

1. Vision

Vision merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kemampuan untuk melihat (vision) ke depan jarang digunakan pada literatur mengenai kepemimpinan. Dengan semakin intensifnya kompetisi global, pendeknya jangka development life cycles untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk lebih memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi.

Kotter menegaskan bahwa vision merupakan sebuah gambaran di masa yang akan datang secara tersembunyi (implicit) atau sangat jelas (explicit) dikarenakan mengapa seseorang berjuang untuk menggapai masa depan. Vision memiliki fungsi penting dalam memperjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk mempercepat dan mengefisiensikan tindakan dari berbagai macam orang. Vision juga dapat mendeskripsikan perjalanan organisasi. Hal tersebut dapat memberikan semangat kepada semua anggota, memberikan arti terhadap pekerjaan dan menyatukan komitmen.

Dalam membilisasi orang, harus menyeru kepada sesuatu yang jelas, mendefinisikan tujuan dan perjalanan vision, merefleksikan hal yang paling cocok, dan membangkitkan harapan kepercayaan

2. *Altruistic love*

Altruistic love didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.

3. *Hope/faith*

Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan.

Faith merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/tujuan/misi organisasi yang akan dipenuhi.

Sedangkan Menurut Fry LW (2008) Karakteristik dari Spiritual Leadership yaitu terdiri dari tiga yaitu vision, altruistic love, dan hope/faith.

a) Vision

Vision merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka pendek maupun panjang.

b) Altruistic Love

Altruistic love merupakan gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama.

c) Hope/Faith

Hope/faith merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi.

Dengan karakteristik ini akan menghasilkan sebuah perasaan spiritual survival melalui calling dan mamership yang pada gilirannya membuat pimpinan organisasi mampu mengelola kondisi psikologis terutama dalam mengelola beban kerja.

Tujuan spiritual leadership untuk memotivasi dan memberikan inspirasi pekerjaan melalui suatu transenden visi dan budaya organisasi berdasarkan nilai alturistik untuk menghasilkan motivasi, komitmen dan produktivitas pekerja yang tinggi (Fry LW dan Slocum JW Jr. 2008 : 86-96).

Dengan demikian spiritual leadership berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi dirinya dan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik dari spiritual leadership yaitu vision, altruistik love dan hope/faith (Fry LW : 693-727).

Karakteristik tersebut berperan sebagai indikator spiritual leadership.

Berikut uraian dari indikator spiritual leadership.

1. Vision, Merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kemampuan untuk melihat (vision) ke depan jarang digunakan pada literatur mengenai kepemimpinan. Dengan semakin intensifnya kompetisi global, pendeknya jangka development life cycles untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk lebih memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi.
2. Altruistik Love, didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.
3. Hope/Faith, Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan.
4. Faith merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak

dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/tujuan/misi organisasi yang akan dipenuhi.

4.1.2. Person Organization Fit

Person organization Fit (P-O fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Pada penelitian mengenai seleksi karyawan, person organization fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi. Sementara Donald dan Pandey (2007) mendefinisikan person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika:

- a) setidaknya tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau
- b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

Dalam melakukan perekrutan karyawan, perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (Person-Job Fit). Kristof (1996) berpendapat bahwa pendekatan person job fit ini kurang baik dalam proses seleksi karyawan, mereka berpendapat bahwa efektivitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesuksesan tugas pekerjaan karyawan saja tetapi perlu memperhatikan perilaku karyawan secara luas.

Beberapa peneliti berpendapat bahwa individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut. Beberapa bukti empiris mendukung

pernyataan ini (Chatman, 1989; O' Reilly, Chatman & Caldwell, 1991).

Berdasar pengertian Person-Organization Fit (P-O Fit) tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi (Chatman, 1991).

Person organization fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 2001). Dari beberapa pengertian person organization fit tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa person organization fit adalah kesamaan karakteristik individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi, yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi.

Menurut Kristof (1996), Person Organization Fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

- a) Kesesuaian nilai (value congruence), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi (Chatman, 1989; Judge & Bretz, 1992). Selanjutnya Robbins (2008,160:162) menyatakan bahwa untuk menghubungkan kepribadian dan nilai itu harus setarakan antara individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan.
- b) Kesesuaian tujuan (goal congruence), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. Menurut pratapa (2009: 43) organisasi memiliki tujuan tertentu begitu pula

dengan orang-orang yang ada didalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.

- c) Pemenuhan kebutuhan karyawan (employee need fulfillment) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon,1994). Lingkungan kerja yang dimaksud menurut Nitisemito (2002:55) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain.
- d) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (culture personality congruence) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi (Bowen, Ledrof & Nathan, 1991). Maksud kultur atau budaya organisasi menurut Wirawan (2007:10) adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

4.1.3. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Menurut Husein Umar (2000:36) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Vivin Andika Yuwono (2006: 246-248) menyatakan bahwa dari sudut pandang masyarakat dan karyawan sebagai individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Peran strategis dalam kepuasan kerja adalah bagaimana kepemimpinan mampu menciptakan kondisi yang ideal bagi kepentingan karyawan dan tujuan organisasi. Tentunya bukan pekerjaan yang mudah mengingat bahwa banyaknya kepentingan pribadi yang berbeda-beda diantara karyawan. Antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya tidaklah sama tingkat kebutuhannya. Jadi tingkat kepuasan terhadap suatu kondisi menjadi relatif. Berikut diuraikan tentang faktor-faktor yang menjadi indikator kepuasan kerja.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2007), yaitu:

- a) Pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment) Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan dalam memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Perbedaan (Discrepancies) Kepuasan kerja merupakan suatu hasil dalam memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterimanya, maka orang tidak akan puas, sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat melebihi harapannya.
- c) Pencapaian Nilai (Value Attainment) Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu terhadap pekerjaan dalam memberikan pemenuhan nilai kerja secara individual yang penting.
- d) Keadilan (Equity) Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e) Komponen Genetik (Genetic Components) Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan factor genetic. Hal ini menyiratkan bahwa perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Fauzan (2014) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui faktor tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi dan dirasakan oleh karyawan maupun pekerja secara individual. Indikator-indikator kepuasan kerja tersebut meliputi:

- a) Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, presentasinya dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas karena merasa dihargai dengan setimpal.

b) Pekerjaan

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c) Rekan Kerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

d) Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja dirasakan karyawan.

e) Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

4.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Siagian, 2003).

Peningkatan kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi pada diri seorang karyawan ditentukan dari adanya keebutuhan hidup. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka seorang karyawan akan giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya (fauzan, 2014).

Kinerja juga dipengaruhi oleh pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya yang akan datang (Siagian, 2003).

Tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatan (fauzan, 2014). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Siagian, 2003: 7-9).

Menurut Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

Indikator kinerja dalam Penelitian ini adalah mengacu pada teori mangkunegara (2005, p.18), yaitu sebagai berikut:

a) Mutu Pekerjaan

Mutu pekerjaan merupakan tingkat hasil kualitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan.

b) Kejujuran Karyawan

Kejujuran karyawan merupakan ketulusan seorang karyawan dan kemampuan karyawan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuannya tanpa menunggu perintah terlebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki hasil pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal.

d) Kehadiran

Kehadiran ini merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sesuai waktu jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

e) Sikap

Sikap merupakan segala sesuatu yang dilakukan karyawan baik dalam bekerja maupun berhubungan dengan orang lain di lingkungan kerja

f) Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal.

g) Kehandalan

Kehandalan merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat dipercaya oleh orang lain dalam lingkungan kerja.

h) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan wawasan yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki dan ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

i) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan dan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan semaksimal mungkin serta tepat waktu.

j) Pemanfaatan Waktu Kerja

Pemanfaatan waktu kerja merupakan inisiatif karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan baik agar mencapai hasil yang maksimal.

4.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Spiritual Leadership, Person Organization Fit, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ronald Tanuwijaya (2015)	Pengaruh Spiritual Leadership, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	Spiritual Leadership dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

		PT.Sari Pawita Pratama.		karyawan
2.	Shena Junita (2015)	Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sakti Kimia	Analisis Menggunakan metode koefisien kontingensi	Kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	A Rochim Sidik (Pengaruh Spiritual Leadership terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Manajer Bank Syariah di Surabaya	Analisis data menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM)	Spiritual Leadership berpengaruh terhadap Kepuasan dan Kinerja Manajer, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Manajer
4.	Jani Y. Rondonuwu (2018)	Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado	Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana	Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Anita Rahmawaty (2016)	Model Kepemimpinan Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati	Analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software statistik AMOS 16.0	Kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja
6.	Sih Darmi Astuti (2010)	Model Perso Organization Fit (P-O FIT MODEL) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational dan Kinerja Karyawan	Analisis data dalam Penelitian menggunakan progam Structural Equation Modelling (SEM) yang	Person Organization fit berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organizationaal dan kinerja karyawan.

			dioperasikan melalui Program AMOS	
7.	Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2018)	Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin	Analisis data menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM)	Person organization fit berpengaruh secara positif signifikan terhadap person job fit dan kinerja karyawan.
8.	Djoko Santoso dkk (2014)	Pengaruh Person Organization Fit (P-O FIT) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang)	Analisis data menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan dengan program AMOS 21	Person Organization Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, namun tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap organization citizenship behavior
9.	Agustina N. Kakiy (2017)	Pengaruh Kepemimpinan piritual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Katolik Mardi Yuana Bogor	Analisis data menggunakan analisis regresi ganda dengan bantuan SPSS versi 17 for windows.	Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja guru namun berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Yoiz Shofwa S, SP, M.Si (2013)	Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Relegius Dosen dan	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Relegius.

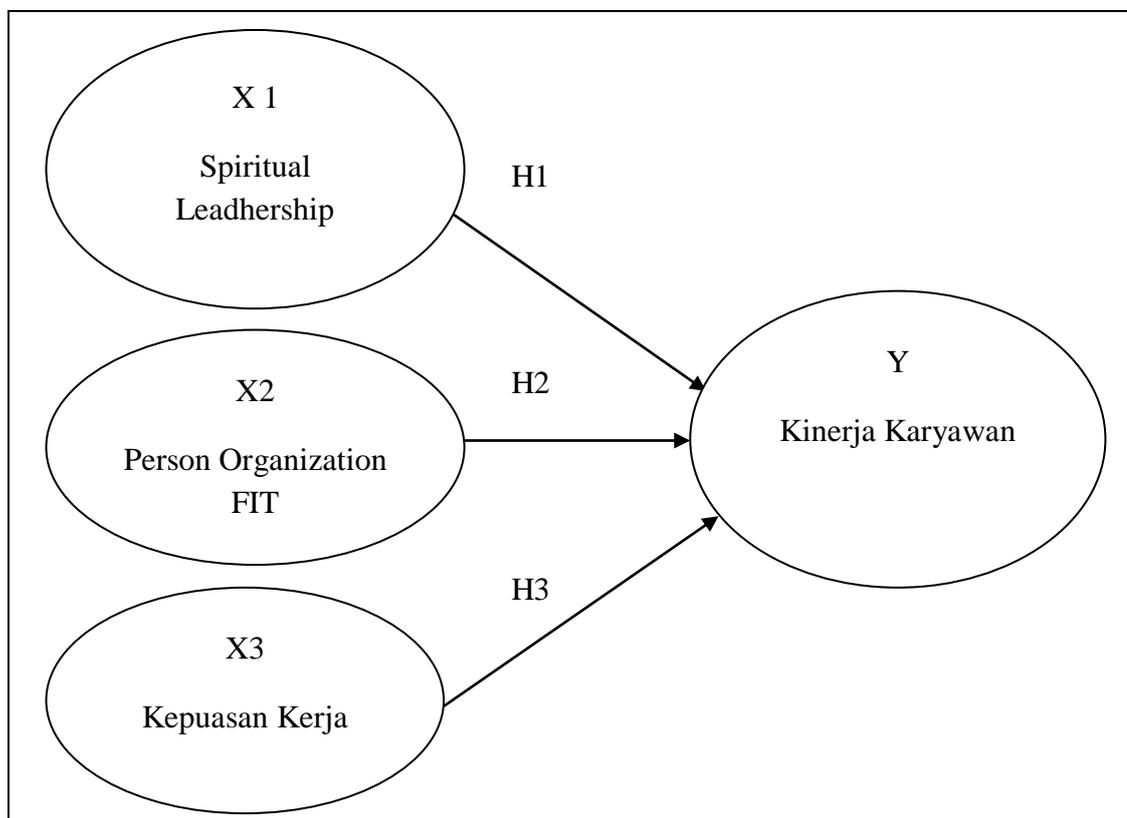
		Karyawan STAIN Purwokerto		
--	--	------------------------------	--	--

4.3. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir berbentuk model konseptual yang menggambarkan hubungan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dihasilkan suatu model penelitian sebagai Kerangka berfikir dibuat untuk mempermudah memahami “Pengaruh Spiritual Leadership, Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian



4.4. Hipotesis

Penelitian ini akan menguji seberapa besar pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga diperoleh Hipotesis Sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian dari Ronald Tanuwijaya (2015) yang berjudul “Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama” berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel spiritual leadership memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Prawita Pratama .
H1: Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial spiritual leadership terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta.
2. Hasil penelitian dari Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2018) yang berjudul “Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin”. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H2 : Pengaruh signifikan dan positif secara parsial Person Organization Fit terhadap kinerja Terdapat karyawan
5. Hasil Penelitian dari Titi Riansari (2011) yang berjudul “pengaruh Spiritual Leadership dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Cabang Malang” yang menghasilkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk
Cabang Malang

H3 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial Kepuasan Kerja
terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Penelitian ini dimulai dari penyusunan usulan proposal penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini yakni dari bulan oktober 2019 sampai januari tahun 2020. Wilayah penelitian ini dilakukan di IAIN Surakarta.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field resource*) yaitu penelitian yang setiap datanya diperoleh secara langsung pada obyek penelitian di lapangan. Penelitian datanya diperoleh melalui kuisioner, dan wawancara kepada pihak yang bersangkutan serta mengumpulkan dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti pada sebuah organisasi (Umi Sekaran, 2000:157)

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tenaga kependidikan dan kontrak IAIN Surakarta. Yakni berdasarkan data dari

(simpeg.iain-surakarta.ac.id) jumlah populasi yaitu 197 karyawan yang terdapat di IAIN Surakarta.

2. Sampel.

Sempel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus ditelitisecara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Menurut Hasan (2002:60) menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, untuk ukuran sampel paling minimum adalah 30. Hal ini dipilih dengan bentuk pertimbangan bahwa peneliti memiliki keterbatasan kemampuan biaya, waktu dan tenaga. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 197 karyawan tenaga kependidikan dan kontrak IAIN Surakarta dihitung dengan kesalahan 5% .

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Populasi dari 197 Karyawan IAIN Surakarta

e = Presentase Ketidak telitian, yaitu 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{197}{1 + 197(0,05)^2} \\ &= 197 : 1 + 0,4925 \end{aligned}$$

$$= 131,99$$

$$= 132$$

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti membagi sampel ke dalam sub populasi, dari setiap sub populasi diambil sejumlah individu dengan ukuran tiap-tiap sub populasi dan pengambilan dilakukan secara random atau acak (Nazir, 2004: 300). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 132 responden. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan IAIN Surakarta.

3.4 Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Sugiyono, 2012: 137). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pembagian kuisisioner. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberi jawabannya (Suliyanto, 2009: 140). Sehingga data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan IAIN Surakarta.

2. Data Sekunder

Menurut Bungin (2011:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi beberapa referensi dari situs resmi dan pustaka maupun pihak lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan studi kepustakaan :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi responden (Sugiyono, 2012: 142). Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan IAIN Surakarta.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan ini dimaksudkan untuk pengumpulan data dari buku-buku, literatur dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel bebas (*independen*)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Sugiyono, 2005:3). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Spiritual Leadership* (X1), *Person Organizational Fit* (X2), dan kepuasan kerja (X3)

3.6.2 Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel *independen* (Sugiyono, 2005:3). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan(Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Keterangan
SL 1	Spiritual Leadership adalah teori kepemimpinan kausal untuk transformasi organisasi yang dirancang memunculkan motivasi intrik serta organisasi terpelajar (Fry 2005)	Vision Altruistik Love Hope/Faith	Pimpinan selalu memberikan motivasi untuk pencapaian visi. Pimpinan memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi. Pimpinan selalu menciptakan kerja harmonis. Pimpinan selalu mengajarkan nilai kerja ramah, pengendalian diri, dipercaya, dan jujur. Apakah anda peduli terhadap diri sendiri dan karyawn lain. Apakah anda selalu merasa ada sanksi yang tidak terlihat atas apa yang anda perbuat.
POF 1	Person organization Fit (P-O fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996).	Kesesuaian nilai Kesesuaian tujuan Pemenuhan kebutuhan karyawan	kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan

<p>KP 1</p>	<p>Kepuasan Kerja merupakan cara seseorang bersikap maupun tentang pekerjaannya (Fauzan, 2004)</p>	<p>Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian</p> <p>Gaji</p> <p>Pekerjaan</p> <p>Rekan sekerja</p> <p>Atasan/Pimpinan</p>	<p>kerja dengan sistem dan struktur organisasi</p> <p>kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi</p> <p>Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul</p> <p>Jika Saya Melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi.</p> <p>Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya</p> <p>Atasan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya</p>
<p>KN 1</p>	<p>Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Siagian, 2003).</p>	<p>Mutu Pekerjaan</p> <p>Kejujuran Karyawan</p> <p>Inisiatif</p> <p>Kehadiran</p> <p>Sikap</p> <p>Kerja sama</p> <p>Kehandalan</p>	<p>Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pada karyawan lain.</p> <p>Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan termasuk sudah baik.</p> <p>Kemampuan saya dalam melaksanakan tugas tidak selalu menunggu perintah.</p> <p>Saya selalu tepat waktu dalam bekerja</p> <p>Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan utama saya termasuk sudah baik.</p> <p>Saya Mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerjasama dengan orang lain.</p> <p>Daya tahan dan tingkat kreativitas</p>

			saya dalam melaksanakan pekerjaan utama saya sudah baik.
		Pengetahuan tentang pekerjaan.	Wawasan dan keterampilan saya dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan saya.
		Tanggung Jawab	Saya selalu sedia dan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Pemanfaatan Waktu Kerja	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan tepat dan sesuai pekerjaan

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Persepsi responden diukur menggunakan skala likert dan diberi skor sebagai berikut :

Nilai 1 Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 Tidak Setuju (TS)

Nilai 3 Netral (N)

Nilai 4 Setuju (S)

Nilai 5 Sangat Setuju (SS)

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dari butir-butir skor yang telah didapat dari setiap pertanyaan, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian. Pengujian dilakukan menggunakan *soft ware SPSS 22.0*.

Menurut Sugiyono (2012) “Bahwa variasi penelitian adalah angket, ceklist (\surd) atau daftar tentang pedoman wawancara dan pedoman pengamatan” Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,1999:24)

Pengujian dilakukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor tiap butir (X) dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$\sum x$ = Jumlah Skor tiap butir

$\sum y$ = jumlah skor total

$\sum xy$ = jumlah perkalian skor butir dengan skor total

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi *product moment*

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Untuk mempermudah perhitungannya, uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan SPSS 17.00.

2. Uji Reliabilitas

Menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik. Instrumen yang reliabel artinya instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 1999:267). Untuk menguji reliabilitas digunakan metode koefisien Cronbach alpha dengan rumus:

$$r_n = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum r_i^2}{rt^2} \right)$$

Dimana:

R_n = Reliabilitas yang dicari

$\sum r_i^2$ = Jumlah variasi seluruh butir

R_t = variasi total

n = jumlah butir pertanyaan

Adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Menurut sekaran (2000) nilai alpha antara 0,8—1,0 dikategorikan realibilitas baik. Nilai 0,6-0,79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima dan alphanya kurang dari 0,6 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik.

3.9 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi yang dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$: Koefisien Regresi

X1 : Spiritual Leadership

X2 : Person Organizational Fit

X3 : Kepuasan Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan adalah “*normal probability plots*” yaitu grafik yang menunjukkan titik yang menyebar berhimpit di sekitar diagonal menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2013: 105). Pendektesian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan menganalisis matriks korelasi atau dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis regresi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat varian dari variabel independen apakah memiliki nilai yang sama (homoskedastisitas) atau berbeda. Model regresi yang memiliki heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Untuk melihat apakah pada model regresi terdapat heteroskedastisitas dilihat dari sebaran titik-titik yang tersebar pada output perhitungan. Sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola-pola tertentu namun tersebar diatas dan dibawah nol menunjukkan bahwa pada

model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Pada gambar terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, melainkan menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Ketetapan Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (kuncoro,2007:100). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol; dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu dalam menjelaskan variasi-variasi variabel dependen

b. Uji koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Novianto (2013) mengemukakan bahwa Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \dots \beta_I = 0$ berarti secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \dots \beta_i \neq 0$ berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menentukan nilai level of significance (α) sebesar 5%.

c. Kriteria Pengujian, Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel, H_0}$ ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2) jika $F_{hitung} < F_{tabel, H_0}$ diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Perbandingan antara besarnya p value dengan level of significance (α), jika p value lebih kecil dari level of significance (α), maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya p value lebih besar level of significance (α) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Dalam penelitian ini menggunakan level of significance 0,05 (= 5%). Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pofile Lembaga

4.1.1. Sejarah IAIN Surakarta

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, yang dahulu bernama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Surakarta, adalah sebuah perguruan tinggi negeri Islam di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.

Gagasan tentang pendirian Lembaga ini muncul dari H. Munawwir Syadzali, MA untuk membuat Lembaga Pendidikan Tinggi Islam Unggulan yang mampu menghasilkan lulusan yang mumpuni (ulama plus). Menurutnya, membina lembaga pendidikan tinggi Islam bukanlah sekadar memperbanyak jumlahnya, tetapi lebih penting dari itu ialah meningkatkan mutu pendidikan.

Untuk memenuhi keinginan luhur itu, Munawwir merintis secara bertahap IAIN baru yang menampung alumni dari Madrasah Aliyah Program Khusus (MAPK), sebuah madrasah yang menekankan ilmu-ilmu keislaman dengan menggunakan pengantar bahasa Arab dan Inggris. Pendirian IAIN baru ini dimulai dengan cara mencangkokkan ke IAIN Walisongo Semarang melalui relokasi Fakultas Ushuluddin, Kudus dan Fakultas Syari'ah, Pekalongan ke Surakarta.

Pembukaan kedua fakultas itu secara resmi diawali dengan kuliah perdana Fakultas Syari'ah dan Ushuluddin, Surakarta, pada tanggal 12 September 1992 di

Balai Kota Surakarta langsung oleh H. Munawwir Syadzali sendiri. Pada kesempatan itu dia menyatakan bahwa 14 IAIN di seluruh Indonesia berikut sejumlah fakultas yang berada di luar kampus induknya belum memenuhi kualitas yang diharapkan. Para dosen IAIN banyak yang tidak menguasai Bahasa Arab. Padahal Bahasa Arab sebagai alat untuk mendalami sumber ilmu-ilmu keislaman. Kekurangan serupa, juga terjadi pada kemampuan berbahasa Inggris, sebagai bahasa komunikasi internasional.

Lahirnya IAIN unggulan ini, diakui merupakan garis kontinum dari cita-cita Munawwir setelah dia sukses mendirikan Madrasah Aliyah Program khusus (MAPK) pada tahun 1987 dengan mengambil tempat di Padang Panjang, Sumatra Barat; Ciamis, Jawa Barat; Daerah Istimewa Yogyakarta; Ujung Pandang; Sulawesi Selatan; dan Jember, Jawa Timur. Beberapa tahun kemudian jumlahnya bertambah lima lagi, yaitu Banda Aceh, Lampung, Solo, Banjarmasin, dan Mataram. Para alumni dari proyek percontohan MAPK ini adalah bibit-bibit unggul yang harus segera ditampung pada pendidikan tingkat tinggi. Sebab, jika mereka meneruskan ke IAIN yang sudah ada dikhawatirkan mereka akan mengalami kemunduran, karena harus menyesuaikan diri dengan mahasiswa lain lulusan SLTA umum dan MAN yang tidak disiapkan secara khusus, kecuali lulusan SLTA yang dikelola oleh pesantren-pesantren yang berkualifikasi baik. Dari sinilah akhirnya lahir gagasan perlunya disiapkan IAIN unggulan yang dapat menampung mereka.

Dua fakultas: Syari'ah dan Ushuluddin yang telah dipindahkan ke Surakarta itu berkembang bagus karena calon mahasiswa yang cukup unggul

sebab mereka berasal dari lulusan MAPK di seluruh Indonesia dan perhatian dari pihak Departemen Agama Pusat sangat besar. Kedua faktor ini menjadi motivator besar dalam mengembangkan kedua fakultas itu. Namun pada tahun 1997, tepatnya pada tanggal, 1 Juli 1997 situasi nasional berubah secara mencolok, yakni seluruh fakultas IAIN, khususnya yang berada di luar kampus induknya diubah statusnya menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) tidak terkecuali dua fakultas yang baru beberapa tahun pindah ke Surakarta, sehingga keduanya digabungkan menjadi satu dengan nama STAIN Surakarta. Surakarta sengaja diabadikan menjadi nama bagi STAIN ini, adalah sebagai kenangan terhadap nama eks karesidenan Surakarta tempo dulu, yang pernah berdiri pada Minggu Wage, 16 Juni 1946 dan berakhir pada Selasa Pon, 4 Juli 1950 (Pembentukan Karesidenan Surakarta ini hanya berlangsung selama 1479 hari atau selama 4 tahun 0 bulan 19 hari), serta sekaligus memberikan kesan bahwa STAIN ini adalah milik seluruh warga yang berada di eks karesidenan itu meskipun letak lokasinya berada di wilayah Kabupaten Sukoharjo.

4.1.2. Lokasi IAIN Surakarta

IAIN Surakarta terletak di Jl. Pandawa, Dusun IV, Pucangan, Kec.Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. Lokasi tersebut cukup strategis dan mudah di jangkau karena dekat jalan utama penghubung antara kota Solo, Kota Yogyakarta, dan Semarang. Selain itu, lokasi IAIN Surakarta dekat dengan akses menuju Bandara Adi Soemarmo. Jarak dari Bandara Adi Soemarmo Boyolali ini kurang lebih 7,3 Kilometer atau setara dengan waktu 19 menit, selain bandara adapun lokasi dekat dengan akses Stasiun Balapan Solo yaitu sekitar 11 Kilometer

atau setara waktu 23 menit. Dan jarak menuju pusat kota solo kurang lebih 14 Kilometer atau setara 28 menit. Untuk akses ke pusat kabupaten Sukoharjo adalah kurang lebih 24 Kilometer atau setara waktu 41 menit. Untuk akses ke pusat kabupaten Klaten adalah 25 Kilometer atau setara waktu 43 menit. Dan untuk akses menuju pusat kabupaten Boyolali adalah 17 Kilometer atau setara waktu 25 menit.

Selain memiliki tempat yang strategis, IAIN Surakarta juga memiliki keunikan tersendiri, yaitu disekitar kampus terdapat cagar budaya yaitu Bekas Benteng Keraton Kartasura yang didalamnya terdapat masjid dan kompleks makam tua. Selain itu disebelah barat kampus terdapat kompleks markas besar grup 2 KOPASSUS TNI.

4.1.3. Visi Misi

1. Visi

Menjadi World Class Islamic University di level Asia dalam kajian sains yang terintegrasi dengan kearifan lokal pada 2035

2. Misi IAIN Surakarta

a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dalam pengembangan sains yang terintegrasi dengan kearifan lokal.

b. mengembangkan tradisi penelitian transdisiplin dan publikasi ilmiah bagi kemajuan peradaban.

c. meningkatkan kontribusi kelembagaan bagi pengembangan dan pemberdayaan masyarakat.

d. meningkatkan kerja sama internasional dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah serta pengabdian masyarakat untuk menciptakan tatanan dunia yang damai dan bermartabat.

3. Tujuan IAIN Surakarta

a. Menghasilkan Lulusan yang berdaya saing tinggi, profesional dalam mengintegrasikan sains dan kearifan lokal yang berkarakter ibadurrahman.

b. menghasilkan penelitian transdisiplin dan publikasi ilmiah untuk transformasi sosial.

c. mewujudkan kemitraan strategis bagi pengembangan dan pemberdayaan masyarakat.

d. mewujudkan jalinan kerja sama internasional dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah serta pengabdian masyarakat.

e. mewujudkan transformasi IAIN menjadi UIN Surakarta.

4. Bagan Organisasi IAIN Surakarta

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga pada umumnya adalah berkat adanya kerja sama yang baik antar individu atau karyawan. Oleh karena itu diperlukan adanya pengorganisasian yang baik dalam seluruh kegiatan yang

dilakukan oleh masing-masing individu maupun setiap kelompok yang ada dalam organisasi.

Pengorganisasian merupakan pengelompokan tugas untuk mencapai tujuan, menyerahkan kekuasaan kepada seorang pemimpin kelompok untuk melaksanakan tugas tersebut serta mengatur hubungan kekuasaan dan melengkapi pengkoordinasian antara kelompok satu dengan yang lainnya baik secara vertical maupun horizontal dalam suatu struktur.

Struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah dengan menggunakan bentuk struktur organisasi. Untuk lebih jelasnya maka bagan struktur IAIN Surakarta mulai dari pimpinan hingga karyawan adalah sebagai berikut:

4.1 Gambar Bagan Organisasi IAIN Surakarta



4.1.4.Fasilitas-fasilitas IAIN Surakarta

IAIN Surakarta mempunyai fasilitas cukup lengkap sebagai kampus untuk upaya pembelajaran dan pengajaran. Adapun fasilitas-fasilitas yang baik dengan memiliki 6 gedung pendidikan untuk kegiatan perkuliahan disetiap fakultas dan 2 gedung untuk pasca sarjana. Selain itu terdapat fasilitas lain yaitu

a. Laboratorium

Terdapat 19 laboratorim dilingkup IAIN Surakarta yaitu laboratorimum Bursa Efek, Laboratorium Komputer, Laboratorium Multimedia, Laboratorium Bahasa, Laboratorium Bimbingan dan Konseling, Laboratorium Manuskrip dan Khasanah Nusantara, Laboratorium Jurnalistik, Laboratorium Fotografi/Cinematografi, Laboratorium Broadcast/penyiaran, Laboratorium Perbankan Syariah, Laboratorium Manajemen Syariah, Laboratorium Peradilan Syariah, Laboratorium Akutansi Syariah, Laboratorium Agama dan Perdamaian, Laboratorium Islam dan Budaya Jawa, Laboratorium Studi Kependudukan dan Lingkungan Hidup Laboratorium Ilmu Hisap dan Rukyah, dan Laboratorium Agama (Kemasjidan).

b. Ruang Publik

Terdapat beberapa ruang publik yang tersebar di area kampus IAIN Surakarta, yaitu Taman, Lapangan, Gazebo, Kantin, poliklinik, dan masjid.

c. Perpustakaan

Terdapat sebuah gedung perpustakaan yang terdiri dari dua lantai. Selain perpustakaanpusat tersebutjuga terdapat perpustakaan kecil sebanyak 5 yang tersebar disetiap fakultas atau sering disebut perpustakaan fakultas.

d. Sport Center

Adapun sport center yang dimiliki kampus IAIN Surakarta ini terdapat beberapa vanue olahraga diantaranyaq lapangan futsal, lapangan Basket, lapangan Volli, dan Sport Doom yang di dalamnya terdapat dua buah lapangan Bulu tangkis.

4.1.5. Deskripsi Umum Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand: 2006).

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam ini adalah seluruh karyawan tenaga kependidikan dan kontrak IAIN Surakarta dengan total 197 karyawan dan diambil sampel sebanyak 132 karyawan.

Tabel 4.1.
Penyebaran Kuisisioner
IAIN Surakarta 2020

No	Total Penyebaran	Jumlah Total
01	Kuisisioner Valid / Lengkap	132
02	Tidak lengkap	-
03	Kosong	-

IAIN Surakarta 2020

4. kuisisioner Responden

Jumlah Kuisisioner yang disebarkan adalah sebanyak 132 lembar kuisisioner. Rincian jumlah kuisisioner yang dibagikan kepada para karyawan IAIN Surakarta. Dari 132 lembar kuisisioner yang disebarkan, semua kuisisioner berhasil dikumpulkan kembali seluruhnya. Dengan total pengembalian kuisisioner sebanyak 132 lembar. Dari 132 lembar kuisisioner tersebut, seluruhnya digunakan untuk diolah datanya.

4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel 132 karyawan kependidikan dan tenaga kontrak IAIN Surakarta, kuisisioner disebarkan untuk memperoleh data penelitian sebanyak 132 kuisisioner. Sesuai dengan sampel yang dimaksud hasil penyebaran kuisisioner diperoleh deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja, karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Data Responden

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Pada bagian ini akan disajikan: uji kualitas data dengan uji reliabilitas dan uji validitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi.

2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2
Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Banyaknya	Prosentase
1	1-5 tahun	68	51,5%
2	5-10 tahun	32	24,3%
3	10-15 tahun	14	10,6%
4	>15 tahun	18	13,6%
Jumlah		132	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Paling banyak lama bekerja responden 1-5 tahun sebanyak 68 orang atau 51,5% dan 5-10 tahun sebanyak 32 orang atau 24,3%. Selanjutnya untuk usia 10-15 tahun bekerja berjumlah 14 orang atau 10,6% dan usia kerja yang lebih dari 15 tahun sebanyak 18 orang atau 13,6%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Banyaknya	Prosentase
1	SMA/SEDERAJAT	14	10,6%
2	DIPLOMA	7	5,3%
3	S1	92	69,7%
4	S2	19	14,4%
Jumlah		132	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Paling banyak responden berpendidikan Strata satu/ sarjana S-1 sebanyak 92 orang atau 69,7% dan yang paling sedikit Diploma sebanyak 7 orang atau 5,3%. Sedangkan orang yang berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 14 orang atau 10,6% dan S2 sebanyak 19 orang atau 14,4%.

4. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Banyaknya	Prosentase
1	25-35	79	59,8%
2	36-45	46	34,9%
3	46-55	5	3,8%
4	>55	2	1,5%
Jumlah		132	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Paling banyak responde berumur 25-35 tahun dengan jumlah 79 orang atau 59,8% dan responden yang berumur 36-45 tahun dengan jumlah 46 orang atau 34,9%, sedangkan paling sedikit yaitu umur 46-55 tahun dengan jumlah 5 orang atau 3,8% dan responden diatas 55 tahun dengan jumlah 2 orang atau 1,5%.

5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Prosentase
1	Laki-laki	67	50,75%
2	Perempuan	65	49,25%
Jumlah		132	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Paling banyak responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 67 orang atau 50,75% dan untuk responden perempuan berjumlah 65 orang atau 49,25%.

4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menjamin bahwa instrumen yang digunakan telah sesuai dengan konsep penelitian untuk mengukur variabel.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Validitas tiap butir pernyataan dalam kuisisioner penelitian diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi (r_{xy}) setiap pernyataan terhadap variabel atau nilai kritis. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila r_{xy} lebih besar dari pada r_{tabel} .

a. Uji Validitas Variabel Spiritual Leadership.

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan *spiritual leadership* dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Uji Validitas Spiritual Leadership

No	R_{xy}	r tabel	Keterangan
1	0,833	0,171	Valid
2	0,747	0,171	Valid
3	0,840	0,171	Valid
4	0,856	0,171	Valid
5	0,816	0,171	Valid

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung > nilai r_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dan $N = 132$ yaitu 0,171 maka dapat disimpulkan untuk semua item variabel *Spiritual Leadership* adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Person Organization Fit

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan *Person Organization Fit* dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas Person Organization Fit

No	Rxy	r tabel	Keterangan
1	0,835	0,171	Valid
2	0,833	0,171	Valid
3	0,861	0,171	Valid
4	0,836	0,171	Valid

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa nilai rxy hitung > nilai rtabel pada $\alpha = 5\%$ dan $N = 132$ yaitu 0,171 maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel *Person Organization Fit* adalah valid.

c. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Rxy	r tabel	Keterangan
1	0,570	0,171	Valid
2	0,714	0,171	Valid
3	0,697	0,171	Valid
4	0,709	0,171	Valid

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa nilai rxy hitung > nilai rtabel pada $\alpha = 5\%$ dan $N = 132$ yaitu 0,171 maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel Kepuasan Kerja adalah valid.

e. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Rxy	r tabel	Keterangan
1	0,552	0,171	Valid
2	0,683	0,171	Valid
3	0,556	0,171	Valid
4	0,666	0,171	Valid
5	0,701	0,171	Valid
6	0,672	0,171	Valid
7	0,783	0,171	Valid
8	0,651	0,171	Valid
9	0,752	0,171	Valid
10	0,754	0,171	Valid

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa nilai rxy hitung > nilai rtabel pada $\alpha = 5\%$ dan $N = 132$ yaitu 0,171 maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dengan kata lain uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuisisioner). Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* Nilai alpha antara 0,8 sampai dengan 1 dikategorikan sebagai reliabilitas baik, nilai alpha antara 0,6 sampai dengan 0,79 dikategorikan sebagai reliabilitas diterima dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan sebagai reliabilitas kurang baik (Sekaran,2000:206). Hasil reliabilitas dapat dilihat selengkapnya seperti dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Spiritual Leadership	0,874	Reliabilitas Baik
2	Person Organization Fit	0,859	Reliabilitas Baik
3	Kepuasan Kerja	0,860	Reliabilitas Baik
4	Kinerja Karyawan	0,863	Reliabilitas Baik

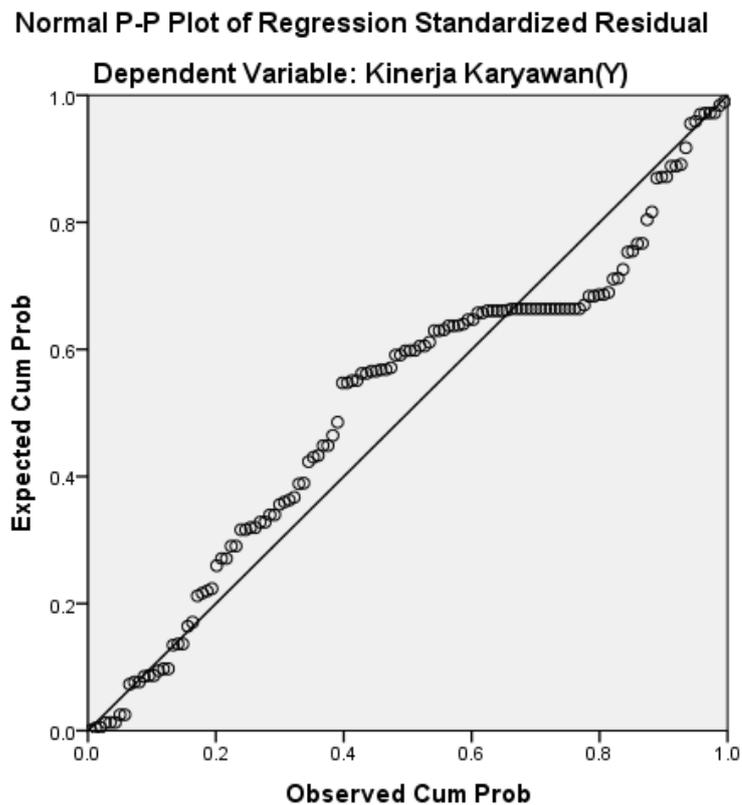
Berdasarkan tabel diatas dan setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan soft ware SPSS versi 22.00 diperoleh hasil nilai alpha masing-masing variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,8 maka kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian atau sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya terutama mengenai variabel spiritual leadership, person organization fit, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak. Jika distribusi normal maka sebaran nilai masing-masing variabel terbentuk sebaran normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Menurut Imam Ghozali (2011 :161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Gambar 4.1
Gambar Hasil uji Normalitas



Hasil pada grafik diatas menunjukkan plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Keterangan
1	Spiritual Leadership	1,689	Tidak Ada Multikolinieritas
2	Person Organization Fit	1,090	Tidak Ada Multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja	1,707	Tidak Ada Multikolinieritas

Dari Hasil pengujian dengan metode VIF terlihat bahwa nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat diperoleh dengan metode korelasi spearman. Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Total_X1	Total_X2	Total_X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Total_X1	Correlation Coefficient	1,000	,275*	,543**	,051
		Sig. (2-tailed)	.	,025	,000	,684
		N	132	132	132	132
Total_X2		Correlation Coefficient	,275*	1,000	,315**	,017
		Sig. (2-tailed)	,025	.	,010	,894
		N	132	132	132	132
Total_X3		Correlation Coefficient	,543**	,315**	1,000	,123
		Sig. (2-tailed)	,000	,010	.	,327
		N	132	132	132	132
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,051	,017	,123	1,000
		Sig. (2-tailed)	,684	,894	,327	.
		N	132	132	132	132

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

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

Berdasarkan tabel diatas, semua predictor dengan nilai residual $>0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang diperoleh terbebas dari kasus heteroskedastisitas. Nilai signifikansi 2-tailed Total X1 0,684, total X2 0,894 dan total X3 0,327 $>$ dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa varian residual model

regresi ini adalah homogen atau model regresi yang diperoleh terbebas dari kasus heteroskedastisitas

4.5 Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen (Ghozali,2011:95). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan spiritual leadership, person organization fit, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.502	2.846		6.501	.000
	Spiritual Leadership(X1)	.181	.124	.137	1.464	.146
	Person Organization Fit(X2)	1.058	.147	.539	7.194	.000
	Kepuasan Kerja(X3)	-.028	.195	-.013	-.142	.887

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel spiritual leadership, person organization fit dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di IAIN Surakarta. dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 18.502 + 0,181x_1 + 1,058x_2 + -0,028x_3 + e$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

- a. konstanta sebesar 18.502 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata realisasi kinerja karyawan sebesar 18.502 atau jika X_1 , X_2 dan X_3 adalah nol maka variabel Y akan konstan sebesar 18.502.
- b. Nilai Koefisien regresi spiritual leadership (b_1) mempunyai parameter positif sebesar 0,181 \times 1 mempunyai arti apabila variabel X_1 (spiritual leadership) naik 1, sedangkan variabel Y (kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,181 \times 1 atau jika X_1 mengalami peningkatan senilai 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,181.
- c. Nilai koefisien regresi person organization fit (b_2) mempunyai parameter positif sebesar 1,058 mempunyai arti apabila variabel X_2 (person organization fit) naik sebesar 1 maka akan meningkatkan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 1,058.
- d. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b_3) mempunyai parameter positif sebesar -0,028 mempunyai arti apabila variabel X_3 (kepuasan kerja) naik sebesar 1 maka akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar - 0,028.

4.6 Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penjelas secara bersama-sama berarti secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen. Daerah penolakan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.549	3	238.183	21.993	.000 ^b
	Residual	1386.262	128	10.830		
	Total	2100.811	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja(X3), Person Organization Fit(X2), Spiritual Leadership(X1)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui F hitung sebesar 21,993 sedangkan F tabel 2,68 dengan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut diketahui F hitung $>$ F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama-sama spiritual leadership (X1), person organization fit (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di IAIN Surakarta (Y). Sehingga, hal ini menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 atau koefisien determinasi mengukur kebaikan dari persamaan regresi yaitu menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mempengaruhi tak bebas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.325	3.291

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja(X3), Person Organization Fit(X2), Spiritual Leadership(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Hasil olah data diperoleh R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,583 artinya variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel spiritual leadership, person organization fit dan kepuasan kerja sebesar 58,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi variabel diluar model.

4.7 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati,1997:78). Adapun yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. H_0 akan diterima (H_a ditolak) pada tingkat kepercayaan tertentu jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan demikian variabel independen ke-i yang diuji tidak mempengaruhi variabel tidak bebas ke-i signifikan secara statistik. Sebaliknya H_0 akan ditolak (H_a diterima) pada tingkat kepercayaan tertentu jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga variabel independen ke-i yang diuji mempengaruhi variabel tidak bebas, dengan kata lain variabel independen ke-i signifikan secara statistik.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Uji Parsial

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.502	2.846		6.501	.000
Spiritual Leadership(X1)	.181	.124	.137	1.464	.146
Person Organization Fit(X2)	1.058	.147	.539	7.194	.000
Kepuasan Kerja(X3)	-.028	.195	-.013	-.142	.887

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan analisis persamaan regresi dapat dilakukan pengujian variabel secara parsial yang menjelaskan pengaruh antara masing-masing variabel. Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka H_0 diterima yang artinya variabel independen yang diuji secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian variabel parsial memiliki ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama penelitian ini menduga bahwa spiritual leadership (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di IAIN Surakarta (Y). Berdasarkan hasil analisis data uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel spiritual leadership (X1) sebesar 1,464 dengan t tabel 1,656, maka nilai t hitung < t tabel. Sementara, nilai signifikansi variabel spiritual leadership (X1) sebesar

- 0,146, maka nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa spiritual leadership (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b. Hipotesis kedua penelitian ini menduga Person Organization Fit (X2) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan di IAIN Surakarta (Y). Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel person organization fit (X2) sebesar 7,194 dengan t tabel = 1,656 maka nilai thitung $>$ ttabel. Sementara, nilai signifikansi t hitung variabel person organization fit (X2) sebesar 0,000. Maka nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti person organization Fit (X2) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Hipotesis ketiga penelitian ini menduga bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan di IAIN Surakarta (Y). Berdasarkan hasil analisis data uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar -0,142 dengan t tabel 1,656, maka nilai thitung $<$ t tabel. Sementara, nilai signifikansi variabel spiritual leadership (X1) sebesar 0,887, maka nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.8 Analisis Pembahasan

1. Pengaruh variabel spiritual leadership terhadap kinerja karyawan di IAIN Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis data uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel spiritual leadership (X1) sebesar 1,464 dengan t tabel 1,656, maka nilai thitung < t tabel. Sementara, nilai signifikansi variabel spiritual leadership (X1) sebesar 0,146, maka nilai signifikansi > α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa spiritual leadership (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015), yang berjudul “ Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Pawita Pratama” berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahawa variabel spiritual leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik spiritual leadership suatu kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diciptakan.

Spiritual Leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai-nilai spiritual yang diterapkan pada IAIN Surakarta tidak mendorong pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan tahunan berupa capacity building. Yang mana maksud dari kegiatan tersebut selain untuk meningkatkan kapasitas karyawan juga untuk meningkatkan kekompakan dan harmonitas antar karyawan. Sehingga terjadi nilai kekuatan spiritual dalam diri karyawan tanpa harus tergantung kepemimpinannya dan juga pelatihan tersebut juga memberikan motivasi kerja tersendiri yang datang dari diri karyawan masing-masing.

2. Pengaruh variabel person organization fit terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel person organization fit (X2) sebesar 7,194 dengan t tabel = 1,656 maka nilai thitung > ttabel. Sementara, nilai signifikasi t hitung variabel person organization fit (X2) sebesar 0,000. Maka nilai signifikasi < α (0,05).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa person organization fit berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta. Maka dalam pekerjaan di sebuah lembaga atau instansi sangat penting untuk menyamakan visi atau nilai-nilai intrinsik yang dianut oleh individu karyawan dengan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi dan individu secara bersama.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2018), yang berjudul “Pengaruh Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin”. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa Person Organization Fit berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Artinya semakin baik penerapan P-O Fit maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diciptakan.

Hal ini dibuktikan dengan beberapa kesempatan Rektor IAIN Surakarta menyatakan untuk memprioritaskan penerimaan karyawan dari alumni atau lulusan IAIN Surakarta sendiri, dimana oleh alumni sendiri mereka dapat mengenali nilai intrinsik atau nilai-nilai yang dianut oleh IAIN Surakarta sejak mereka mahasiswa.

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis data uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar -0,142 dengan t tabel 1,656, maka nilai thitung < t tabel. Sementara, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,887, maka nilai signifikansi > α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Titi Riansari (2011), yang berjudul “ Pengaruh spiritual leadership, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Cabang Malang”. Hasil penelitian menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka artinya semakin puas karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diciptakan.

Hal ini dibuktikan dengan adanya permasalahan gaji. Adapun permasalahan gaji tersebut terjadi dilingkungan tenaga kependidikan non PNS. Gaji yang tenaga kependidikan non PNS tersebut masih dibawah upah minimum kabupaten (UMK) kabupaten Sukoharjo. Upah minimum Kabupaten tersebut merupakan sarana standarisasi kebutuhan hidup minimum disuatu daerah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini tentang pengaruh spiritual leadership, person organization fit, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di IAIN Surakarta, dapat diambil kesimpulan dari apa yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Spiritual leadership tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta. hal ini dinyatakan, berdasarkan hasil uji t variabel spiritual leadership dengan nilai t hitung sebesar $1,464 < t_{tabel} 1,656$, dimana nilai signifikasinya sebesar $0,146 > 0,05$.
2. Person Organization Fit berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta. hal ini dinyatakan, berdasarkan hasil uji t variabel person organization fit dengan nilai t hitung sebesar $7,194 > t_{tabel} 1,656$, dimana nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$.
3. kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAIN Surakarta. hal ini dinyatakan , berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar $-0,142 < t_{tabel} 1,656$, dimana nilai signifikasinya sebesar $0,887 > 0,05$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan tenaga kependidikan dan kontrak di IAIN Surakarta.
2. karena minimnya pengawasan yang dilakukan saat penyebaran kuisioner serta keterbatasan waktu, maka dimungkinkan responden menjawab dengan tidak cermat dan tidak sesuai pertanyaan

5.3 Saran

1. Bagi Pemimpin IAIN Surakarta.

Pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan contoh kinerja yang bagus serta memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam hal itu pimpinan hendaknya perlu mengevaluasi pada cara memotivasi atau menciptakan suasana harmonis di lingkungan kerja terhadap karyawan. Selain motivasi pimpinan hendaknya tidak segan untuk memberikan dukungan yang baik serta beban pekerjaan yang sesuai dengan gaji yang diterima karyawan. Harapannya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja serta akan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan IAIN Surakarta.

Untuk kemajuan lembaga hendaknya karyawan berperan aktif serta memiliki inisiatif dalam memberikan ide, wawasan, saran atau gagasan yang membangun dan memberikan pekerjaan yang terbaik agar tujuan atau visi misi lembaga dapat dicapai sehingga meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan

lembaga sesuai dengan keterampilan atau klasifikasi dalam bekerja oleh pekerjaan karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil uji penelitian secara bersama-sama, dengan melihat nilai uji validitas pertanyaan nomor delapan dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung sebesar 0,861 lebih besar dari nilai r_{xy} hitung lainnya. Nilai tersebut menggambarkan bahwa pertanyaan wawasan dan keterampilan saya dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan saya yang ada di kuisioner lebih besar diantara pertanyaan yang lainnya. Hal ini menunjukkan kemungkinan ada faktor lain yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Agustina N. Kakiay. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Psikologi* Vol. 10 No. 2.
- Djoko Santoso. (2014). *Pengaruh Person Organization Fit (P-O FIT) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang)*, *Jurnal neO-Bis*, Vol 8 No.1.
- Donald. (2007). *The Ties That Bind: Social Networks, Person Organization Value Fit and Turnover Intention*. *JPART* Vol. 18 No.205-227.
- Fry LW & Slocum JW Jr.,(2008) "Maximizing the triple bottom line through Spiritual Leadership", *Organizational Dynamics*, Vol. 37 No. 1, 86-96
- Fry LW. (2003). *Toward A Theory Of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly*, No. 14, 693-727.
- Ghazali Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 22*, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar, 2000, *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, Jakarta. PT Gramedia Pustaka.
- <https://iain-surakarta.ac.id/profil-iain/sejarah/>
- <https://iain-surakarta.ac.id/profil-iain/fasilitas/>
- <https://iain-surakarta.ac.id/profil-iain/visi-misi-dan-tujuan/>
- <https://iain-surakarta.ac.id/profil-iain/organisasi/struktur-organisasi/>
- <http://simpeg.iain-surakarta.ac.id/sdmfront/statistik>
- Jani Y. Rondonuwu, (2018). *Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 05 No 06
- Kristof. (1996). *Person Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations Measurement, And Implications*. *Personel Psychology* No. 49.
- Lilik, A., dan Agung, M., 2009, *Spiritual Leadhershship*, Jakarta, *Gagas Bisnis*.
- M. As'ad, 2003, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta. Liberty. 104.
- Mangkunegaran, A. A. A. P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Rosdakarya.

- Ms. Safia Farooquia dan Dr. Asha Nagendrab.(2014). *The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. Journal of Procedia Economics and Finance* 11 122-129
- Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2018) *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 2, No 2.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D.F.(1991). *People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516
- R. Boorom, (2009). “*Spiritual Leadership: A Study of Relationship Between Spiritual Leadership Theory and Transformational Leadership*”, *Dissertation Doktor of Philosophy in Organizational Leadership*”, School of Global Leadership and Entrepreneurship.
- Ronald Tanuwijaya. (2015). *Pengaruh Spiritual leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama. AGORA* Vol 3, No1.
- Sheena Junita dan Eddy M. Sutanto.(2015). *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Sakti Kimia. Jurnal Trikonomika* Vol 14, 1-12
- Sih Darmi Astuti. (2010). *Model Perso Organization Fit (P-O FIT MODEL) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational dan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol. 17, No 1.
- Sondang P Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Cetakan ke-7, Jakarta, Bumi Aksara, 36.
- Sugiyono ,2010, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan ke-3), Bandung, Alfabeta.
- Thayib., Cristiananta,B., Sulasmi., dan Eliyana, A. (2013). “*Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Sosial Worker*”, *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, Vol. 03, No 01, Hal. 1-16.
- Yoiz Shofwa S, SP, M.Si. (2013). *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja Religius dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. Jurnal Pro Bisnis* Vol. 6 No.1

LAMPIRAN

Lampiran1

Jadwal Penelitian

No	Tahun	2019								2020							
	Bulan	September				Oktober				Mei				Juni			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X	X	X										
2	Konsultasi							X	X								
3	Revisi Proposal									X	X	X	X	X	X	X	X
4	Pengumpulan Data																
5	Analisis Data																
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																
7	Pendaftaran Munaqasah																
8	Munaqasah																
9	Revisi Skripsi																

Tabel Berlanjut

No	Tahun	2020								2020							
	Bulan	Juli				Agustus				September				Oktober			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Konsultasi																
3	Revisi Proposal																
4	Pengumpulan Data	X	X	X	X	X	X										
5	Analisis Data							X	X	X	X						
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi												X	X			
7	Pendaftaran Munaqasah																
8	Munaqasah																
9	Revisi Skripsi																

Lampiran 2

Kuisisioner Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP, PERSON ORGANIZATION FIT,*
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN IAIN
SURAKARTA

Daftar berikut berkaitan dengan data identitas responden:

Nama :

Usia :

Jabatan : Status: tetap tidak tetap

Lama bekerja :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta memberikan pendapat atas pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada baris yang telah disediakan dan setiap alternatif jawabanya tidak mewujudkan *salah atau benar*.

Kami sangat menghargai waktu yang anda gunakan untuk mengisi instrumen ini secara jujur. Dan kerahasiaan identitas anda akan kami jaga sesuai dengan etika penelitian.

PERTANYAAN

STS : Jika pertanyaan tersebut **Sangat Tidak Sesuai/setuju** dengan diri anda.

TS : Jika pertanyaan tersebut **Tidak Sesuai/setuju** dengan diri anda.

N : Jika pertanyaan tersebut **Normal/biasa** dengan diri anda.

S : Jika pertanyaan tersebut **Sesuai/setuju** dengan diri anda.

SS : Jika pertanyaan tersebut **Sangat Sesuai/setuju** dengan diri anda.

SPIRITUAL LEADERSHIP

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
SL 1	Pimpinan Selalu Memberikan Motivasi untuk pencapaian visi					
SL 2	Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih pada arah masa depan organisasi					
SL 3	Pimpinan selalu menciptakan kerja Harmonis					
SL 4	Pimpinan Selalu Mengajarkan nilai kerja ramah, pengendalian diri, dipercaya, dan jujur					
SL 5	Pimpinan memberikan dukungan atas keinginan dan harapan karyawan					

PERSON ORGANIZATION FIT

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
POF 1	Saya Merasa nilai-nilai pribadi saya telah sesuai dengan nilai yang dimiliki IAIN Surakarta					
POF 2	Tujuan saya bekerja, sesuai dengan tujuan IAIN Surakarta					
POF 3	Saya memenuhi kebutuhan IAIN Surakarta sesuai yang dibutuhkan saat ini					
POF 4	Karakter saya sesuai dengan pola tempat saya bekerja di IAIN Surakarta					

KEPUASAN KERJA

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KP 1	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
KP 2	Jika saya melaksanakan kerja dengan baik, maka saya akan dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi					
KP 3	Orang-orang yang berkerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
KP 4	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya					

KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KN 1	Kualitas Kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
KN 2	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan utama saya termasuk sudah baik					
KN 3	Kemampuan saya dalam melaksanakan tugas tidak selalu menunggu perintah					
KN 4	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
KN 5	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan utama saya termasuk sudah baik					
KN 6	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerjasama dengan orang lain					
KN 7	Daya tahan dan tingkat kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama saya sudah baik					
KN 8	Wawasan dan keterampilan saya dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan saya					
KN 9	Saya selalu sedia dan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan					
KN 10	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan tepat dan sesuai pekerjaan					

Terima kasih atas partisipasi para responden dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan pembbotan yang tersedia pada kuisioner ini.

Lampiran 3

Tabulasi Data Penelitian

Spiritual_Leadhershship					
x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	Total_X1
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	2	3	1	14
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
4	5	4	4	4	21
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
4	5	4	3	3	19
4	4	3	3	3	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	3	19
4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
2	1	4	3	4	14
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
3	3	2	2	2	12
5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	4	20
4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	2	12
4	3	3	3	3	16
4	4	5	5	3	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	5	25
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	5	3	3	2	17
5	5	5	4	4	23
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	5	20
4	5	3	4	3	19
5	5	4	4	4	22
4	4	3	3	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	3	20

5	3	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	3	2	4	5	18
5	5	5	4	4	23
2	3	2	3	2	12
5	5	5	5	3	23
4	4	3	3	3	17
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	4	21
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	5	5	4	4	22
4	3	4	4	4	19
2	1	4	3	4	14
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
5	3	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	3	17
4	5	4	3	3	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	2	14
4	5	4	4	4	21
4	4	4	3	3	18

3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	2	3	1	14
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20

Person_Organization_Fit				
x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	Total_X2
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
2	4	4	4	14
4	3	4	3	14
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16

3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
4	4	4	3	15
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
4	4	3	3	14
4	4	4	3	15
4	3	4	3	14
3	4	4	3	14
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
3	4	3	3	13

4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
3	3	5	4	15
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
5	5	4	4	18
3	3	3	3	12
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
3	3	3	3	12
3	5	4	3	15
4	5	4	4	17
4	3	5	3	15
3	2	3	2	10
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	4	4	4	17
5	3	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
5	5	5	4	19
5	5	5	4	19
4	4	4	3	15
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
5	4	4	5	18

4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
2	4	4	4	14
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

Kepuasan_Kerja				
x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	Total_X3
4	3	4	5	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

2	1	3	3	9
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
4	5	3	3	15
4	4	4	4	16
3	4	5	5	17
3	3	3	4	13
3	4	4	4	15
4	4	4	3	15
4	3	4	3	14
2	3	3	4	12
3	4	3	4	14
2	5	4	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
3	3	4	4	14
2	5	5	5	17
4	3	4	4	15
3	3	4	4	14
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	2	3	4	13
3	4	4	4	15
1	5	5	5	16
3	3	5	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	2	4	4	14
3	2	4	3	12
4	4	4	4	16
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
2	2	3	3	10
3	3	5	5	16
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	2	3	3	12

2	3	3	3	11
3	3	4	4	14
4	4	5	5	18
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15
3	3	4	4	14
4	3	5	5	17
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
3	3	5	3	14
3	4	4	4	15
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
3	3	5	4	15
4	3	4	4	15
3	2	4	4	13
4	3	4	4	15
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
3	4	5	3	15
4	3	5	4	16
4	4	5	4	17
3	4	4	4	15
3	5	4	4	16
3	4	4	4	15
4	5	5	5	19
4	3	4	4	15
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
2	3	4	2	11
4	4	5	4	17
4	2	3	1	10
4	4	5	3	16
2	4	3	3	12
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12

2	3	3	3	11
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
5	4	4	4	17
3	4	4	4	15
3	2	4	3	12
4	2	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	5	4	15
1	5	5	5	16
3	4	4	4	15
4	2	3	4	13
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
3	3	4	4	14
4	3	4	4	15
2	5	5	5	17
3	3	4	4	14
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
2	5	4	3	14
3	4	3	4	14
2	3	3	4	12
4	3	4	3	14
4	4	4	3	15
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
3	4	5	5	17
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
2	1	3	3	9
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

Lampiran 4

Uji Validitas

Spiritual Leadership

		Correlations					Spiritual Leadership(X1)
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	
X1P1	Pearson Correlation	1	.674**	.587**	.643**	.526**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
X1P2	Pearson Correlation	.674**	1	.464**	.509**	.399**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
X1P3	Pearson Correlation	.587**	.464**	1	.693**	.697**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
X1P4	Pearson Correlation	.643**	.509**	.693**	1	.682**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
X1P5	Pearson Correlation	.526**	.399**	.697**	.682**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132
Spiritual Leadership(X1)	Pearson Correlation	.833**	.747**	.840**	.856**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

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

Uji Validitas

Person Organization Fit

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	Person Organization Fit(X2)
X2P1	Pearson Correlation	1	.603**	.609**	.556**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
X2P2	Pearson Correlation	.603**	1	.630**	.574**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
X2P3	Pearson Correlation	.609**	.630**	1	.699**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132
X2P4	Pearson Correlation	.556**	.574**	.699**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132
Person Organizatio n Fit(X2)	Pearson Correlation	.835**	.833**	.861**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132

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

Uji Validitas

Kepuasan Kerja

Correlations

		X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	Kepuasan Kerja(X3)
X3P1	Pearson Correlation	1	.100	.178*	.174*	.570**
	Sig. (2-tailed)		.255	.041	.046	.000
	N	132	132	132	132	132
X3P2	Pearson Correlation	.100	1	.368**	.368**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.255		.000	.000	.000

YP5	Pearson Correlation	.337*	.433*	.240**	.355**	1	.437*	.563**	.614**	.511**	.385**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
YP6	Pearson Correlation	.194*	.280*	.274**	.465**	.437**	1	.557**	.522**	.454**	.443**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
YP7	Pearson Correlation	.230*	.452*	.408**	.504**	.563**	.557*	1	.391**	.563**	.668**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
YP8	Pearson Correlation	.276*	.273*	.237**	.315**	.614**	.522*	.391**	1	.436**	.470**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
YP9	Pearson Correlation	.256*	.493*	.327**	.361**	.511**	.454*	.563**	.436**	1	.765**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
YP10	Pearson Correlation	.250*	.452*	.285**	.432**	.385**	.443*	.668**	.470**	.765**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Kinerja Karyawan n(Y)	Pearson Correlation	.552*	.683*	.556**	.666**	.701**	.672*	.783**	.651**	.752**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

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

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

Lampiran 5

Uji Reabilitas

Variabel Spiritual Leadership

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

Uji Reabilitas

Variabel Person Organization Fit

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	4

Uji Reabilitas

Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

Uji Reabilitas

Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Lampiran 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja(X3), Person Organization Fit(X2), Spiritual Leadership(X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.325	3.291

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja(X3), Person Organization Fit(X2), Spiritual Leadership(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.549	3	238.183	21.993	.000 ^b
	Residual	1386.262	128	10.830		
	Total	2100.811	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja(X3), Person Organization Fit(X2), Spiritual Leadership(X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.502	2.846		6.501	.000		
Spiritual Leadership(X1)	.181	.124	.137	1.464	.146	.592	1.689
Person Organization Fit(X2)	1.058	.147	.539	7.194	.000	.918	1.090
Kepuasan Kerja(X3)	-.028	.195	-.013	-.142	.887	.586	1.707

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Collinearity Diagnostics^a

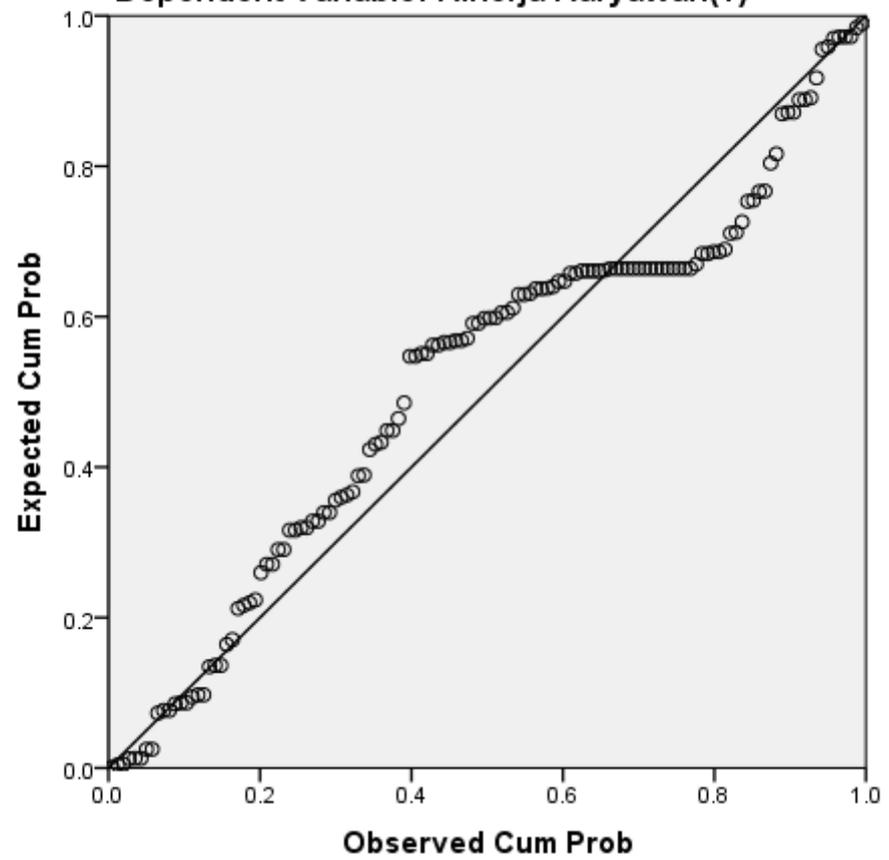
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Spiritual Leadership(X1)	Person Organization Fit(X2)	Kepuasan Kerja(X3)
1	1	3.969	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.426	.05	.32	.39	.05
	3	.008	22.172	.47	.36	.51	.16
	4	.006	25.238	.48	.32	.10	.78

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.80	43.72	38.37	2.336	132
Residual	-10.635	7.647	.000	3.253	132
Std. Predicted Value	-2.384	2.289	.000	1.000	132
Std. Residual	-3.232	2.324	.000	.988	132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
 JL. PANDAWA PUCANGAN KARTASURA SUKOHARJO (0271) 781516 Fax (0271) 782774
 Homepage www.iain-surakarta.ac.id Email admin@iain-surakarta.ac.id

Nomor : B-380/In.10.1/PP.00.9/01/2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

20 Januari 2020

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 di IAIN Surakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta Nomor : B-5885/In.10/F IV I/TL 00/12/2019, tanggal 19 Desember 2019, tentang permohonan izin penelitian maka, kami memberikan izin penelitian bagi:

Nama : Muhammad Rexsa Assyarofi
 NIM : 165211118
 Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Pengaruh Spiritual Leadership, Person Organization Fit, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan IAIN Surakarta.

Kepada yang bersangkutan wajib memberikan tembusan laporan penelitian sebagai bahan masukan/evaluasi peningkatan kinerja IAIN Surakarta.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Rektor
 Wakil Rektor Bidang Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Imam Makruf, S.Ag., M.Pd.
 NIP.197408011999031003

Tembusan :
 1. Rektor IAIN Surakarta
 2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 3. Muhammad Rexsa Assyarofi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Rexsa Assyarofi

Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 08 Mei 1999

Agama : Islam

Alamat : Karang Pakel, RT 10 RW 02, Sumber Agung,
Klego, Boyolali

Kewarganegaraan : Indonesia

Riwayat Pendidikan :

No	Nama Sekolah	Kota	Tahun
1	MI Islamiyah Karang Pakel	Boyolali	2011
2	SMP Negeri 1 Andong Boyolali	Boyolali	2013
3	SMA Negeri 1 Andong Boyolali	Boyolali	2016

Riwayat Organisasi :

No	Nama Organisasi	Jabatan	Periode
1	PMII Rayon Mohammad Hatta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta	Ketua	2018-2019
2	PMII Komisariat Raden Mas Said IAIN Surakarta	Ketua	2019-2020
3	PC PMII Kabupaten Sukoharjo	Biro Kaderisasi	2020
4	DEMA-I IAN Surakarta	Koordinator Departemen POLHUKAM	2020
5	Pengurus Cabang Himpunan Kerukunan Tani Indonesia Kabupaten Boyolali	Pengurus	2020
6	Pengurus Ranting Gerakan Pemuda ANSOR	Sekretaris	2020
7	UKM LPM DINAMIKA	Biro Kaderisasi	2018