

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI
SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)**

SKRIPSI

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



Oleh :

GILANG PRIMADHANI
NIM. 17.52.11.087

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2021**

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI
SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

Gilang Primadhani
NIM. 17.52.11.087

Surakarta, 25 Maret 2021

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Asep Maulana Rohimat, M.S.I.
NIP. 19870307 201903 1 008

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : GILANG PRIMADHANI

NIM : 17.52.11.087

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)”.

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

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021



Gilang Primadhani

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : GILANG PRIMADHANI

NIM : 17.52.11.087

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus. PT. Pos Indonesia Solo)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021



Gilang Primadhani

Asep Maulana Rohimat, M.S.I.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Gilang Primadhani

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 Gilang Primadhani NIM : 17.52.11.087 yang berjudul :

“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)”

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 dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021
Dosen Pembimbing Skripsi



Asep Maulana Rohimat, M.S.I.
NIP. 19870307 201903 1 008

PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI
SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)**

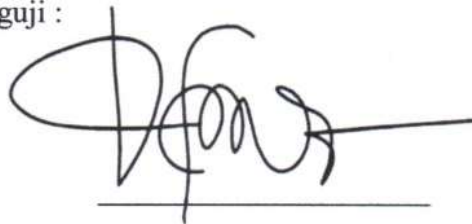
Oleh :

GILANG PRIMADHANI
NIM. 17.52.11.087

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Rabu tanggal 5 Mei 2021 / 23 Ramadan 1442 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

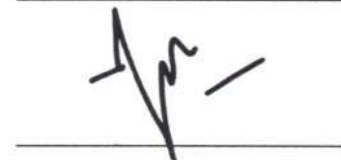
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19721109 199903 2 002



Penguji II
Khairul Imam, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19821120 201403 1 001



Penguji III
M. Rofiq Junaidi, M.Hum.
NIP. 19760314 201701 1 144



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta




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

MOTTO

“Dadio wong sek sukses”

(Penulis)

“Dengan Tekat dan kegigihan pasti keinginanmu akan terwujud”

(Penulis”

“Believe in yourself and you will succeed”

(Killer Bee ~ Naruto Shippuden)

“If you enjoy with your life, maybe after a while you will find
something valuable in it”

(Orochimaru ~ Naruto Shippuden)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan rasa syukur atas kehadiran Allah Swt

Akan saya persembahkan dengan seganap cinta dan doa

karya sederhana ini untuk :

Bapak (Giyono) dan Ibu (Maryanti) yang sudah memberikan dukungan

baik berupa moril maupun finansial

Kakakku (Sigit & Destika) yang juga telah memberi dukungan serta

Bantuan dalam menyelesaikan pendidikan ini

Kedua adikku (Anin & Ardiyan) yang juga selalu memberi support

Alm. Kakek dan Alm.Nenek yang juga selalu selalu mendoakan

yang terbaik untuk cucunya

Best partner (Anggi) yang selalu ada serta memberi dukungan semasa kuliah

Serta seluruh sahabatku yang ada di muka bumi ini

Teman-teman MBS C 2017

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi Spiritual, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1(S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd. selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Asep Maulana Rohimat, M.S.I. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M. selaku pembimbing akademik yang juga membantu kelancaran dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Surakarta yang telah memberikan banyak ilmu dan arahan dalam perkuliahan.
7. Bapak Giyono dan Ibu Maryanti yang senantiasa memberikan dukungan yang begitu besar selama proses menyelesaikan pendidikan dan selalu bekerja keras demi membiayai dan mewujudkan cita-cita anaknya. Untuk kakakku (Sigit & Destika) yang selalu membantu saat penulis sedang membutuhkan bantuan. Untuk adikk-adikku (Anin & Ardiyan) yang selalu mendukung kakanya dalam penyelesaian pendidikan.
8. Untuk seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan.
9. Untuk best partner (Anggi) yang selalu membantu dan memberikan dukungan dalam proses kuliah, hingga penyelesaian skripsi.
10. Seluruh sahabatku dan teman-teman MBS C 2017 yang selama ini memberikan kebersamaan selama penulis menempuh pendidikan.
11. Semua pihak yang telah berjasa dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Terhadap semua tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021

Penulis

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of ethical leadership, spiritual motivation, and organizational commitment on employee performance. This type of research is a quantitative study using a purposive sampling technique. This study uses a sample size of 100 respondents who work at PT. Pos Indonesia Solo. The data collection method in this research is by using a questionnaire that is directly distributed to the respondents.

The results showed that H1 ethical leadership has a significant effect on employee performance with a sig. 0,032. Then H2 spiritual motivation has a significant effect on employee performance with a sig. 0,023. Then H3 organizational commitment has a significant effect on employee performance with a sig. 0,001. So it can be concluded that the three hypotheses in this study are accepted.

Keyword : Ethical Leadership, Spiritual Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yaitu 100 responden yang bekerja pada PT. Pos Indonesia Solo. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sig. sebesar 0,032. Kemudian H2 motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sig. 0,023. Kemudian H3 komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sig. 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan Etis, Motivasi Spiritual, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN DOSEN 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
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2. Manfaat Praktis	12
1.7. Sistematika Penulisan Skripsi	12

BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Kajian Teori.....	15
2.1.1. Kepemimpinan Etis	15
1. Indikator Kepemimpinan etis	16
2.1.2. Motivasi Spiritual	17
1. Indikator Motivasi Spiritual.....	19
2.1.3. Komitmen Organisasional	20
1. Indikator Komitmen Organisasional	21
2.1.4. Kinerja Pegawai.....	22
1. Indikator Kinerja Pegawai	23
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	24
2.3. Kerangka Pemikiran	30
2.4. Hipotesis Penelitian.....	30
2.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.4.2. Pengaruh Motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai.....	31
2.4.3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian.....	34
3.1.1. Waktu Penelitian.....	34
3.1.2. Wilayah Penelitian.....	34
3.2. Jenis Penelitian	34
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	35
3.3.1. Populasi.....	35
3.3.2. Sampel	35
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4. Data dan Sumber Data.....	36
3.4.1. Data Primer	36

3.4.2. Data Sekunder.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1. Metode Kuesioner.....	36
3.5.2. Metode Kepustakaan.....	37
3.6. Variabel Penelitian	37
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.8. Instrumen Penelitian.....	38
3.9. Teknik Analisis Data.....	39
3.9.1. Analisis Statistik Deskriptive.....	39
3.9.2. Uji Kualitas Data	39
3.9.3. Uji Asumsi Klasik.....	40
3.9.4. Uji Ketepatan Model.....	41
3.9.5. Regresi Linier Berganda	42
3.9.6. Uji t	42
BAB IV PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Umum Penelitian	43
4.1.1. Deskripsi Responden Menurut Karakteristik	43
4.1.2. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
4.1.3. Deskripsi Responden Menurut Usia	45
4.1.4. Deskripsi Responden Menurut Alamat Domisili.....	45
4.1.5. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	46
4.1.6. Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Solo	47
4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data	47
4.2.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	47
4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	49
4.2.3. Hasil Uji Ketepatan Model	52

4.2.4. Hasil Analisis Regresi Berganda	53
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	54
4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)	56
4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai	56
4.3.2. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai	56
4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai	57
BAB V KESIMPULAN	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Keterbatasan	60
5.3. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Research Gap</i> pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Menurut Karakteristik.....	44
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Menurut Usia	45
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Menurut Alamat Domisili.....	45
Tabel 4. 5 Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4. 6 Jumlah Responden Menurut Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Solo	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4. 9 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	52
Tabel 4. 13 Hasil Simultan (Uji F).....	53
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik t.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	65
Lampiran 2 Jadwal Penelitian	66
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 4 Data Responden Penelitian.....	72
Lampiran 5 Rekap Data Kuesioner	75
Lampiran 6 Hasil Output SPSS.....	86
Lampiran 7 Hasil Uji Instrumen Penelitian Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	88
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik	92
Lampiran 9 Hasil Uji Ketepatan Model	94
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup.....	96
Lampiran 12 Bukti Cek Plagiasi	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tokoh yang paling krusial dalam suatu perkumpulan, organisasi, instansi merupakan seorang pemimpin. Pemimpin merupakan unsur urgen keberhasilan suatu institusi atau *company*. Pemimpin juga merupakan panutan (*uswah hasanah*) bagi anggota atau karyawan dalam suatu organisasi (Rohimat,2018). Peran seorang pemimpin dan memiliki sikap yang baik merupakan suatu hal yang diharuskan untuk menjadi pemimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, maka diperlukan suatu sikap yang tentunya dapat memberikan suatu kondisi yang santun dan menghargai setiap bawahan atau anak buahnya. Apabila hal tersebut telah dilakukan oleh pemimpin maka juga akan tercipta lingkungan serta kondisi yang tenteram pada organisasi.

Sikap yang perlu ada pada kepemimpinan yaitu pemimpin yang senantiasa berpikir positif dan jernih sehingga setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan baik. Tak hanya itu seorang pemimpin dalam mengambil keputusan akan menggunakan akal pikiran dan dengan kepala yang dingin, sehingga masalah yang dihadapi dapat terpecahkan dengan baik dan tenang. Pemimpin yang baik juga tidak akan memaksakan kehendak dari bawahan maupun orang lain dan akan dapat menerima dan menghargai pendapat dari bawahan ataupun orang lain. Dalam melakukan pekerjaan pemimpin tentunya akan senantiasa bertanggung jawab dan mengutamakan sikap moral yang baik. Pada kepemimpinan juga akan mengedepankan jujur, disiplin, dan merupakan orang

yang dapat dipercaya oleh bawahan ataupun orang yang berada dalam organisasi (Brown, Treviño, & Harrison, 2005).

Sependapat dengan Robbins & Thimoty (2015: 250) dalam suatu perusahaan peran pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai atau karyawan. Seorang pemimpin juga harus memiliki karakter yang dapat mempengaruhi setiap individu pada organisasi dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Pada dasarnya kinerja yang baik memang tergantung bagaimana sikap dari atasan terhadap bawahannya. Dalam melakukan suatu pekerjaan pegawai atau karyawan memang memerlukan pengendali agar pekerjaan terarah dan perlunya pemimpin yang efektif dan sabar dalam mengedalikan, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai atau karyawan merupakan suatu bentuk hasil pengerjaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan oleh pegawai atau karyawan pada suatu organisasi. Dalam setiap perusahaan memang dapat berbeda-beda dalam menetapkan standar pekerjaan, sehingga dapat berbeda-beda dalam penilaian kinerja atau pencapaian pegawai. Prestasi kerja yang memuaskan juga merupakan kata kunci keberhasilan daripada pengelola yang berpengalaman dalam pengelolaan pegawai supaya menjadi pegawai bernilai tinggi bagi organisasi (Herawati & Prayekti, 2017). Dalam kinerja pegawai atau karyawan juga dapat dipengaruhi banyak hal dari dalam organisasi tersebut yang tentu salah satunya yaitu mengenai gaya kepemimpinan.

Menurut Folorunso (2014) Kinerja pegawai atau karyawan adalah tindakan atau aktivitas yang telah dilaksanakan oleh pegawai sebagai syarat atau

dalam memenuhi kewajiban bagi organisasi pada tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Murty & Hudiwinarsih (2012) kinerja diasumsikan sebagai aktivitas yang telah dijalankan pada diri seorang pegawai sehingga mereka akan memperhatikan unsur kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tugas organisasinya.

Bentuk gaya kepemimpinan yang menarik untuk dikaji ialah kepemimpinan etis. Menurut Rukmana (2007) Kepemimpinan etis merupakan salah satu pemegang kekuasaan yang menunjukkan taraf kode etik seperti akhlak, tanggung jawab, budi pekerti, disiplin, kerja keras, dan penuh kebenaran dalam mempengaruhi serta menuntun bawahannya dalam mencapai tujuan secara bersama.

Kepemimpinan etis ini juga dianggap penting dalam perkembangan industri di masa kini, karena dengan sikap kepemimpinannya yang menerapkan perilaku-perilaku yang baik berdasar moral, sehingga akan memberikan suatu contoh yang baik kepada pegawai atau karyawan, dan akan memiliki nilai yang baik untuk perusahaan (Rohimat, 2018:70).

Penerapan tentang teori kepemimpinan etis memang perlu dilakukan pada masa kini. penerapan kepemimpinan tersebut apabila diterapkan akan mampu memberikan solusi yang terbaik terhadap organisasi. Kepemimpinan etis merupakan konsep kepemimpinan yang ideal untuk dilakukan. Kepemimpinan tersebut sangat cocok diterapkan pada organisasi masa kini, serta kepemimpinan tersebut juga cocok diterapkan karena adanya era perubahan industri, serta era teknologi dewasa ini. Dengan penerapan kepemimpinan tersebut diharapkan

akan mampu memberikan sebuah perubahan yang berarti bagi organisasi atau perusahaan (Brown & Treviño, 2006).

Kemudian diperoleh beberapa penelitian yang menguatkan mengenai pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja, serta terdapat beberapa temuan-temuan yang dilakukan. Berikut ini merupakan *research gap* pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja terdapat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Research Gap pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja

Research Gap	Hasil	Peneliti
ditemukan perbedaan hasil penelitian pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja	Berpengaruh Signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • (Maudul, A., Pio, R.J., dan Runtuwene, 2013) • (Malik, Awais, Timsal, & Qureshi, 2016) • (Herawati & Prayekti, 2017) • (Zehir & Erdogan, 2011) • (Obicci, 2014)
	Tidak berpengaruh signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • (Harmoko & Sulisty, 2014)

Sumber : Jurnal Penelitian

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh oleh Zehir & Erdogan (2011), kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan etis secara positif dan signifikan. Tak hanya itu studi dari Herawati & Prayekti (2017) juga membuktikan bahwasanya terdapat dampak yang positif dan signifikan antara kepemimpinan etis pada kinerja. Tak hanya itu penelitian oleh Obicci (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan etis pada kinerja. Sementara itu, riset terdahulu dari Malik et al. (2016) juga menunjukkan kinerja dipengaruhi

kepemimpinan secara signifikan. Sementara itu riset terdahulu yang dilakukan oleh Maudul, A., Pio, R.J., dan Runtuwene (2013) menunjukkan bahwa positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Jadi melihat riset terdahulu menguatkan kepemimpinan etis memang berpengaruh pada kinerja pegawai atau karyawan. Tapi sebuah studi yang dilakukan Harmoko & Sulisty (2014) memberikan perbedaan yakni hasil tidak berpengaruh signifikan, sehingga terdapat celah untuk melakukan penelitian.

Selain kepemimpinan etis terdapat hal juga mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi dapat diartikan sebuah stimulus ataupun dorongan pada diri pegawai dalam mencapai suatu tujuan, sehingga dengan adanya motivasi tersebut akan dapat memacu pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Pada kali ini yaitu ada sebuah konsep motivasi yang begitu diperlukan juga untuk organisasi pada masa kini yaitu motivasi spiritual.

Dalam motivasi spiritual sendiri pegawai akan merasa bahwa dirinya dalam bekerja ada suatu dorongan pada dirinya untuk bekerja dengan baik, seperti adanya niat bekerja serta kebutuhan sehingga pegawai akan berusaha dengan semaksimal mungkin untuk bekerja dengan baik. Kemudian dalam pandangan Wibisono & Catrayasa (2018) Motivasi spiritual merupakan suatu hal menjadi pendorong dalam menghasilkan aktivitas pada makhluk hidup, dan mempromosikan perilaku dan mengarahkannya ke tujuan tertentu.

Kemudian menurut pandangan Pratikto (2012) ada beberapa hal yang dapat mendorong manusia dalam motivasi spiritual, beberapa hal tersebut yaitu intensitas mengingat tuhan, dorongan hati atas kebutuhan hidup, keyakinan doa,

dan kesungguhan pengamalan ajaran agama. sehingga dengan adanya dorongan tersebut akan membuat manusia menjadi lebih bersungguh-sungguh dalam menjalani kehidupan sekalipun dalam melakukan pekerjaan.

Kemudian ada beberapa hasil yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai *impact* motivasi spiritual pada kinerja. Pada penelitian dari Ngaliman (2019) variabel motivasi spiritual memiliki hubungan dengan kinerja secara positif dan signifikan. Tak hanya itu studi dari Rahmawati (2018) variabel motivasi spiritual juga memiliki dampak positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Tak hanya itu sebuah studi dari Rum & Rohansyah (2018) menunjukkan adanya pengaruh motivasi spiritual pada kinerja secara signifikan. Tak hanya itu riset terdahulu oleh Idayati (2019) juga terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi spiritual dengan kinerja, dan kemudian riset terdahulu oleh Wibisono & Catrayasa (2018) juga mendapatkan hasil riset bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi spiritual positif dan signifikan. Akan tetapi terdapat kesenjangan temuan riset dari Aryadi & Rahmawati (2019) justru motivasi spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. jadi adanya perbedaan tersebut tampak celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian ulang dari variabel motivasi spiritual terhadap kinerja.

Selain itu ada komitmen organisasional juga memiliki pengaruh pada kinerja. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap loyal karyawan terhadap organisasi. Ternyata semakin tinggi kelayakan pegawai terhadap perusahaannya akan semakin meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasional merupakan keinginan agar dapat berada pada suatu organisasi demi suatu kewajiban untuk

organisasi serta hasrat untuk agar tetap berada pada organisasi tersebut (Zeinabadi & Salehi, 2011).

Pada komitmen organisasional yaitu menyangkut tentang bagaimana kondisi dan situasi yang ada. Pada situasi dan kondisi tersebut akan membentuk rasa betah dan akhirnya karyawan tak ingin meninggalkan perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan memang perlu menunjukkan sikap bahwa mereka nyaman atau tidak di perusahaan. Bahwasanya komitmen organisasi juga turut andil bagian dalam peningkatan kinerja

Komitmen organisasional dapat dihasilkan dari berbagai hal yang ada di perusahaan. Salah satu yang dapat membentuk yaitu suasana yang harmonis terjalin antara atasan dan bawahan. Kemudian dalam pendapat Meyer and Allen (1991) membagi komitmen organisasional menjadi 3 bagian : (*affective commitment, continuance commitment, normative commitment*). Maka dengan tiga perihal itu akan membentuk komponen penilaian dalam mengukur komitmen organisasi pegawai.

Pada riset terdahulu oleh Nathania (2018) memberikan hasil riset bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi dengan positif dan signifikan. Tak hanya itu riset terdahulu dari Latief, Syardiansah, & Safwan (2019) menunjukkan hasil kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Selain itu riset dari Folorunso, Adewale, & Abodunde (2014) juga memberikan bukti kinerja dipengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Tetapi perbedaan temuan Marsoit et al. (2017) bahwa

kinerja tidak dipengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, sehingga terdapat celah untuk diteliti ulang.

PT. Pos Indonesia adalah salah satu organisasi atau perusahaan penyedia layanan jasa yaitu penyedia layanan jasa pengiriman barang di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan milik negara yang dibawah naungan dari BUMN. Perusahaan tersebut begitu terkenal dan siapa saja pasti mengenalnya. Tak hanya mengenal mereka tentunya menggunakan layanan pengiriman barang dari PT. Pos Indonesia. Perusahaan tersebut telah memberikan layanan yang bermanfaat bagi pengguna. Tak hanya melayani pengiriman barang, Pos Indonesia juga dapat melayani jasa pengiriman uang yaitu Western Union sehingga sangat memudahkan dalam melakukan pengiriman uang. Selain itu pada Pos Indonesia juga dapat melayani berbagai pembayarn seperti pembayaran tagihan listrik, angsuran kredit, pembayaran tilang, Top Up E-Money, pengisian pulsa dan paket data, pembayaran tagihan PDAM, dan pembayaran TV kabel dan pajak telkom, dan layanan tersebutlah dapat mendorong Pos untuk tetap memperoleh banyak pelanggan. Pos Indonesia juga telah mencatatkan bahwa pengguna masyarakat indonesia yang begitu banyak.

Pada kesempatan ini peneliti akan meneliti pada PT. Pos Indonesia yang ada di Surakarta. Kantor pusat surakarta didirikan untuk membantu dalam mengatasi persoalan pengiriman barang atau ekspedisi yang kian berkembang di kota Surakarta. Selain itu ada hal yang membuat Pos kian penting yaitu semakin berkembang pesatnya aktivitas belanja online di wilayah Surakarta sehingga layanan Pos di Surakarta sangat dibutuhkan untuk pemilik toko online untuk

mengirimkan barang kepada konsumennya. Tak hanya itu dengan adanya Pos Indonesia di Surakarta juga dapat memudahkan pada masyarakat khususnya di kota tersebut agar mudah mendapatkan layanan berbagai pembayaran yang dapat dilakukan di Pos Indonesia yang ada di Surakarta ini (Prabawati,2018).

Kemudian dengan adanya berbagai layanan dan kemudahan tersebut tentunya diperlukan pekerja yang baik, sehingga layanan yang dilakukan dapat berjalan dengan efisien, sehingga pengguna akan dilayani dengan baik. Selain itu dalam mengatur kinerja pegawainya dibutuhkan juga pemimpin yang cakap dan beretika, sehingga pegawai akan bekerja dengan maksimal. Menurut pihak SDM juga mengatakan bahwa pemimpin mereka merupakan seorang pemimpin yang etis, sehingga mereka pun juga terdorong untuk melakukan kinerja yang maksimal (Lestari & Syarifuddin, 2018).

Melihat dari research gap atau perbedaan temuan daripada Harmoko & Sulistyio (2014) bahwa yakni kinerja tidak dipengaruhi kepemimpinan etis secara signifikan. Ada juga gap penelitian dari (Aryadi & Rahmawati, 2019) yakni kinerja juga tidak dipengaruhi motivasi spiritual secara signifikan., dan gap riset dari (Marsoit et al., 2017) menyimpulkan hasil komitmen organisasional berhubungan negatif signifikan pada kinerja pegawai, maka adanya gap ketiga variabel tersebut penulis ingin melakukan penelitian ulang mengenai variabel tersebut untuk menguji pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Solo, dan penulis juga menguji ulang dengan variabel kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional pada penelitian kali ini. Dengan didukung oleh variabel- variabel tersebut maka penulis akan melaksanakan

penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI SPIRITUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan adanya permasalahan tersebut sehingga peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1. Temuan oleh Harmoko & Sulisty (2014), memberikan hasil riset kinerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan etis secara signifikan.
2. Adanya perbedaan temuan oleh Aryadi & Rahmawati (2019) yang menghasilkan temuan motivasi spiritual tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
3. Terdapat gap penelitian dari Marsoit et al., (2017) memberikan hasil riset bahwasanya hubungan komitmen organisasi pada kinerja karyawan secara negatif signifikan

1.3. Batasan Masalah

Pemberian hal ini didasari guna riset tidak keluar daripada jalur persoalan yang diteliti sehingga penelitian ini dapat selalu pada permasalahan serta beberapa hal penting yang perlu dianalisa. Penelitian yang dilakukan ini juga dilakukan dengan penuh kehati-hatian supaya memberikan hasil yang akurat. Sehingga dengan adanya masalah yang diteliti akan diberi batasan yaitu hal-hal yang dapat memberi pengaruh pada kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Solo, antara lain kepemimpinan etis, motivasi spiritual dan komitmen organisasional. Pada penelitian menggunakan pegawai PT. Pos Indonesia Solo sebagai objek utama.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dicantumkan, maka penulis dapat melakukan identifikasi dan beberapa perumusan masalah, antara lain :

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo?
2. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Sarana rujukan untuk peneliti berikutnya mengenai kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo, sehingga adanya penelitian ini penelitian selanjutnya lebih dapat memperdalam permasalahan yang ada.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya studi serta beberapa temuan diharapkan dapat menjadikan pembelajaran bahwa penelitian ini sangat berguna apabila diterapkan untuk masa depan peneliti.

2. Bagi PT. Pos Indonesia Solo

Dengan adanya hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan PT. Pos Indonesia Solo lebih memperhatikan lagi kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah dan tercipta kejayaan kelak dimasa mendatang.

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Terdapat beberapa sub Bab pada skripsi ini yang menguraikan mengenai:

1. BAB 1 (PENDAHULUAN)

Terdapat uraian mengenai :

- a. Latar belakang Masalah
- b. Identifikasi Masalah
- c. Batasan masalah
- d. Rumusan Masalah
- e. Tujuan Penelitian
- f. Manfaat Penelitian
- g. Sistematika Penulisan Skripsi

2. BAB 2 (LANDASAN TEORI)

Terdapat uraian mengenai :

- a. Kajian Teori
- b. Hasil Penelitian yang Relevan
- c. Kerangka Pemikiran
- d. Hipotesis Penelitian

3. BAB 3 (Metodologi Penelitian)

Terdapat uraian mengenai :

- a. Waktu dan Wilayah Penelitian
- b. Jenis Penelitian
- c. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
- d. Data dan Sumber Data
- e. Teknik Pengumpulan Data
- f. Variabel Penelitian
- g. Definisi Operasional Variabel
- h. Instrumen Penelitian
- i. Teknik Analisis Data

4. BAB 4 (PEMBAHASAN)

Terdapat uraian mengenai :

- a. Gambaran Umum Penelitian
- b. Pengujian dan Hasil Analisis Data
- c. Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)

5. BAB 5 (Kesimpulan)

Terdapat uraian mengenai :

- a. Kesimpulan

b. Keterbatasan

c. Saran

6. DAFTAR PUSTAKA

7. LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan Etis merupakan pemimpin yang senantiasa melakukan perbuatan-perbuatan yang etis. Dalam penjelasan oleh Rukmana (2007) pemimpin etis merupakan kemampuan dan kesiapan seorang agar dapat mempengaruhi serta mengajak dan mengajari seorang atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan dengan menggunakan nilai moral atau etika yang ada. Kemudian Brown et al. (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan etis merupakan adalah suatu hasil gambaran melalui perbuatan yang sesuai dengan kaidah norma antara orang-orang yang atau bawahannya dengan mempertimbangkan keputusan yang seimbang dan sebenarnya,

Kemudian Malik et al. (2016) mengemukakan para pimpinan akan dianggap etis apabila telah dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka dan mereka juga adalah pemimpin yang berpusat pada prinsip dengan perhatian dan kepedulian terhadap masyarakat dalam pengambilan keputusan dan gaya kepemimpinan mereka. Dalam hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan etis harus senantiasa berperilaku yang sesuai etika serta harus memperhatikan serta mereka selalu mempertimbangkan setiap keputusan yang dibuat sehingga tidak akan menimbulkan kerugian, dan senantiasa peduli terhadap orang disekitarnya.

Tak hanya itu Brown et al. (2005) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan etis merupakan kepemimpinan yang mengacu pada tampilan perilaku yang konsisten dengan norma-norma yang sesuai, yang terlihat dari sisi

perbuatan dan hubungan para pemimpin. Brown et al. (2005) melakukan investigasi lapangan untuk menguji dan memvalidasi konstruk kepemimpinan etis dalam organisasi. Beberapa penelitian yang berfokus pada kepemimpinan etis telah menunjukkan efek positifnya pada perilaku prososial.

1. Indikator Kepemimpinan etis

Indikator kepemimpinan etis dalam Northouse (2013: 410-416) adalah sebagai berikut:

a. Menghargai orang lain

Pada kepemimpinan etis ini merupakan seorang yang dapat menghargai orang lain ataupun menghargai apa yang disampaikan bawahan.

b. Melayani Orang lain

Dapat diberikan suatu arti bahwa pimpinan yang etis akan dapat melayani dari bawahanya seperti melayani dalam hal penyelesaian pekerjaan sehingga tercipta hubungan harmonis antara atasan dengan bawahannya.

c. Objektif

Bahwasanya pimpinan tersebut akan bersifat adil dan tidak akan membandikan dengan pegawai lain, serta dalam membuat suatu sikap dalam organisasi.

d. Jujur

Bahwasanya pimpinan tersebut akan selalu mengutamakan nilai kredibilitas ataupun keterbukaan terhadap bawahan-bawahan ataupun terhadap orang-orang diluar lingkungan organisasi.

e. Membangun komunitas

Bahwa pemimpin yang etis tersebut akan senantiasa memberikan perhatian yang sifatnya membangun terhadap pengikut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.

2.1.2. Motivasi Spiritual

Motivasi merupakan suatu kondisi psikologis yang meningkatkan atau dorongan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Az-Zahrani (2005) berpendapat motivasi merupakan kekuatan dalam diri seorang yang mampu memunculkan aktivitas dalam diri manusia. Kemudian dalam pandangan Wibisono & Catrayasa (2018) Motivasi spiritual adalah kekuatan pendorong yang menghasilkan aktivitas pada diri seorang, dan mempromosikan perilaku dan mengarahkannya ke tujuan tertentu. Kebutuhan spiritual dapat diumpamakan sebagai bentuk kebutuhan bawaan dimana proses mencukupinya bergantung atas nilai kepribadian yang sempurna serta kedewasaan orang tersebut. Pemenuhan kebutuhan spiritual sangat mempengaruhi pembentukan konsep diri yang pada akhirnya akan terwujud dalam perilaku seseorang.

Dalam pandangan Zsolnai (2011) motivasi spiritual digambarkan dengan adanya niat dalam diri seorang yaitu berupa mengekspresikan berbagai ide seperti kreativitas memasak dan lainnya dengan orang lain. Kebutuhan spiritual tidak

hanya dipahami dalam pengertian hemat atau religius. Dapat dipahami dalam arti ingin mengekspresikan kekuatan tangan dan ingin menciptakan keindahan seperti halnya pada suatu pekerjaan. Selain itu motivasi spiritual yang terkait dengan atau dihadapkan oleh kepentingan ekonomi atau jenis lainnya. Manusia yang berkomitmen pada spiritualitas menerapkan kriteria tersebut di atas di seluruh dinamika kehidupan sosialnya, artinya, dia menafsirkan sosialitasnya sendiri, partisipasi di tempat kerja, proses seperti pasar, dan keterlibatan ekologis sebagai domain untuk mempraktikkan orientasi kehidupan.

Motivasi berbasis spiritual menyiratkan, misalnya, bahwa konten pekerjaan atau komitmen terhadap beberapa nilai itu sendiri dapat menjadi motivasi. Selain itu, motivasi spiritual dapat mencakup "kesetiaan emosional" dalam hubungan pribadi atau hubungan langsung dengan "semangat tim". Ini berarti bahwa keberadaan kita dirangkul semua oleh dimensi transendensi, dan individu manusia menemukan dan menerima dengan rasa syukur tugas-tugas penting dan kecil dalam konteks kehidupan sehari-hari, mewujudkannya selangkah demi selangkah. Dengan cara ini dia menerima setiap tugas yang "tidak penting" sebagai manifestasi dari masalah spiritual yang membutuhkan secara tepat upaya pribadinya untuk menyelesaikannya. Spiritualitas yang diperlukan melibatkan refleksi tentang seperti apa kehidupan yang baik nantinya (Zsolnai, 2011).

Lebih lanjut Az-Zahrani (2005: 96) menjelaskan bahwa motivasi spiritual merupakan sebuah dorongan terhadap pemenuhan bagian dari dalam manusia yaitu berupa spiritualitas, serta motivasi untuk tetap konsisten dalam

melaksanakan amalan keagamaan; motivasi agar takut terhadap Tuhan, cinta perbuatan baik, kebenaran dan keadilan dan benci perbuatan jahat atau buruk. Tak hanya itu menurut pendapat Pratikto (2010) motivasi spiritual merupakan dorongan yang muncul dalam diri manusia untuk berdasarkan keyakinan mereka dalam meraih kebahagiaan hidup dalam kerhidaan dan kecintaan Tuhan Yang Maha Esa.

Tak hanya itu menurut Utsman, dalam Abdurrahman (2004: 140), motivasi spiritual merupakan motor penggerak yang menghasilkan aktivitas dalam hidup hal-hal, dan menyebabkan perilaku dan mengarahkannya ke tujuan tertentu. Selain itu, Sheldrake (2007: 44) menyatakan bahwa motivasi spiritual dapat dipahami sebagai jenis kebutuhan manusia atau barang pada tingkat tertinggi, mengingat bahwa itu termasuk " nilai dan makna terdalam yang digunakan orang untuk hidup (Ngaliman, 2019).

1. Indikator Motivasi Spiritual

Berikut ini merupakan indikator dalam mengukur motivasi spiritual menurut (Heri Pratikto, 2012) :

a. Intensitas Mengingat Tuhan

Manusia akan selalu mengingat tuhan dalam melakukan berbagai perbuatan, sebagai contohnya dalam bekerja sehingga mereka akan selalu hati-hati dalam bertindak dan melakukan pekerjaan.

b. Dorongan Hati atas Kebutuhan Hidup

Bahwa dalam motivasi spiritual adanya hasrat untuk melakukan suatu hal karena akan pentingnya memenuhi kebutuhan hidup.

c. Keyakinan Doa

Bahwa manusia akan yakin dengan adanya doa akan dapat merubah pada suatu tindakan yang akan dilakukan kepada arah yang lebih baik.

d. Kesungguhan Pengamalan Ajaran Agama

Dalam berbagai ajaran agama mengajarkan perbuatan-perbuatan yang baik, berupa arti pentingnya bersikap baik terhadap sesama, selalu berkata dengan benar, dan menjauhi perbuatan yang dilarang oleh agama.

2.1.3. Komitmen Organisasional

Setelah itu variabel berikutnya ialah Komitmen Organisasional, komitmen organisasional merupakan keinginan dalam mengerahkan upaya demi kepentingan organisasi serta kemauan kokoh sebagai wujud agar tetap menjadi anggota organisasi. Setelah itu dalam pandangan Munajah & E. Purba (2018) Komitmen organisasional ialah selaku upaya relatif dari proses pengenalan serta keikutsertaan orang pada organisasi tertentu. Tidak hanya itu, komitmen organisasi didefinisikan selaku kemauan kokoh senantiasa jadi anggota organisasi tertentu, kesediaan mengerahkan upaya tingkatan besar berlandaskan reputasi organisasi, kepercayaan yang tentu dalam, serta pengakuan, serta tujuan organisasi. Dalam komitmen organisasi pula bisa dilihat pada sebagian aspek ialah : didasari atas kepercayaan yang begitu besar serta menerima sistem tatanan di dalam instansi, hasrat mengerahkan bermacam upaya demi kebaikan organisasi, serta kemauan yang besar guna tetap berada pada organisasi yang ditempati (Abuzaid, 2018).

Dalam terciptanya komitmen tersebut yaitu dapat digambarkan pada diri seorang mulai dari hasrat atau keinginan (*affective commitment*), pemenuhan kebutuhan hidup (*continuans commitment*), dan untuk melakukan kewajiban (*normative commitment*) pada diri pegawai terhadap organisasi yang mengayominya. Setelah itu model multidimensi 3 komponen yakni komitmen afektif, komitmen berkepanjangan dan komitmen normatif juga dipandang sebagai kata kunci tingkat keberhasilan dalam berkomitmen (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen afektif berarti keterikatan emosional pegawai terhadap pengidentifikasin diri pegawai atas lingkungan dalam organisasi yang ditempatinya. Itu diverifikasi adanya keinginan berada pada suatu organisasi cenderung menjadi sumber daya organisasi yang berharga daripada mereka yang memiliki komitmen afektif yang lemah. Selanjutnya komitmen kontinu ini merupakan sebuah hasrat berada diorganisasi akibat memperlukannya. Pegawai atau karyawan yang terkait dengan organisasi secara kontinyu mengalami kenaikan karena komitmen kerja yang tetap menjadi tanggung jawab utama. Kemudian komitmen normatif melibatkan perasaan kewajiban pegawai untuk tetap bersama organisasi. Bahwasanya komitmen normatif yang kuat akan membuat pegawai lebih memikirkan tentang organisasi yang ditempati.

1. Indikator Komitmen Organisasional

Selanjutnya indikator yang dicetuskan Meyer dan Allen (1990) mengemukakan komitmen organisasional terbagi menjadi 3 komponen (Abuzaid, 2018) :

a. **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif berarti adanya jalinan antara pikiran ataupun emosional pegawai atau karyawan melalui proses keterikatan diri terhadap lingkungan dalam organisasi.

b. **Komitmen Berkelanjutan**

Merupakan suatu pemikiran atas dampak apabila tidak tetap pada organisasi tersebut, maka dengan hal tersebut, pegawai atau karyawan yang mempunyai hasrat kuat maka akan tetap berada pada organisasi karena memerlukan organisasi tersebut.

c. **Komitmen normatif**

Pada komitmen ini didasari atas perasaan wajib bertahan pada organisasi yang mereka tempati. Maka dengan adanya pemikiran tersebut, pegawai atau karyawan apabila memiliki hasrat yang kuat agar tetap berada terhadap organisasi maka akan berfikir agar melakukan hal tersebut.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah salah satu persoalan yang begitu teramat diperlukan khususnya organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Dalam pandangan Ahmad & Shahzad (2011) kinerja adalah faktor multi-karakter utama yang dimaksudkan untuk mencapai hasil yang memiliki hubungan besar dengan tujuan yang direncanakan lembaga. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlunya kinerja pegawai atau karyawan yang baik

sehingga dapat mencapainya. Dalam pandangan Mangkunagara (2002) kinerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dalam segi kualitas maupun kuantitas bagi seorang pegawai. Selanjutnya menurut dalam pendekatan perilaku dalam ilmu manajemen, dengan adanya kinerja dapat dianalisa dengan kuantitas ataupun kualitas barang yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Tak hanya itu Kosasih (2014) kosasih mengartikan bahwasanya kinerja merupakan pencapaian dengan adanya *skill* yang dimiliki serta tindakan dalam menghadapi situasi tertentu. Suwatno dan Priansa (2011) dijelaskan bahwa kinerja ialah bentuk pencapaian pada kerja. Sedangkan wibowo (2012) menyatakan kinerja ialah pencapaian yang berhubungan dengan antara tujuan organisasi, kepuasan pelanggan serta memberikan peran serta dalam persoalan sektor keuangan organisasi.

1. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja berdasar pandangan Robbins (2006) adalah :

a. Kualitas

Mutu ataupun kualitas dari hasil aktivitas merupakan suatu keharusan untuk para pekerja di perusahaan, karena dapat mendongkrak ekonomi perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan digambarkan oleh jumlah pekerjaan yang dihasilkan pekerja sebagai syarat standar pada perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Pekerja yang bernilai ataupun bermutu dinilai akan menghasilkan pekerjaan secara *on time*, sehingga hal ini yang begitu penting bagi organisasi.

d. Efektivitas

Bahwasanya pekerjaan yang dikerjakan berjalan efektif dengan upaya penggunaan berbagai peralatan atau faktor produksi sesuai kebutuhan perusahaan.

e. Kemandirian

Bahwa pegawai yang memiliki kinerja baik juga dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Pada hal ini memiliki tujuan guna memperoleh perbandingan beserta acuan. Tak hanya itu guna menghindari keserupaan pada riset ini. Maka dicantumkan riset pendahulu yakni :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Kesimpulan / Saran / Implikasi
1.	Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera	Angel Maudul, Riane J. Pio, dan Roy F. Runtuwene	2018	Kesimpulan : Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik garis besar bahwa kinerja memiliki keterlibatan adanya kepemimpinan etis dan budaya organisasi. Maka kedua berimbas pada organisasi dalam kearah yang lebih baik. Saran : Diharapkan instansi dapat dapat meningkatkan kedua unsur tersebut sehingga akan tercapai

	Muda 1967			kinerja yang baik. (Maudul, A., Pio, R.J., dan Runtuwene, 2013)
2.	<i>Impact of Ethical Leadership on Employees' Performance: Moderating Role of Organizational Values</i>	Muhammad Shaukat Malik, Mustabsar Awais, Ahmad Timsal, dan Umer Hameed Qureshi	2016	Kesimpulan : Dapat disimpulkan hasil riset yakni kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan etis, selain itu nilai organisasi menjadi peran moderasi dari variabel kepemimpinan etis dan kinerja karyawan. Saran : Diharapkan organisasi meningkatkan pengaplikasian maupun implementasi nilai organisasi pada pegawainya. Dengan pengimplementasian nilai organisasi maka pegawai akan merasa organisasi adalah perihal penting dalam pekerjaannya. (Malik et al., 2016)
3.	Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Jogjakarta	Jajuk Herawati, dan Prayekti	2017	Kesimpulan : Dapat ditarik garis besar Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan etis dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Proses penggabungan kedua unsur tak dapat dipisahkan dalam organisasi. Saran : Karyawan cenderung lebih senang terhadap pimpinan yang berlaku baik terhadap bawahan serta organisasi perlu dalam segi peningkatan komitmen. (Herawati & Prayekti, 2017)
4.	<i>Effect of Ethical Leadership on Employee Performance in Uganda</i>	Peter Adoko Obicci	2014	Kesimpulan : Dapat ditarik garis besar dalam riset yakni kepemimpinan Etis berpengaruh terhadap kinerja. Saran : Instansi terkait perlu memberlakukan penerapan <i>leader</i> berlaku etis terhadap bawahannya. (Obicci, 2014)
5.	<i>The</i>	Cemal	2011	Kesimpulan :

	<i>Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance</i>	Zehir, Ebru Erdogan		Peran keterkaitan antara Kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan etis secara positif dan signifikan. Serta <i>organizational silence</i> ialah pencipta kinerja yang tak dapat dipungkiri pada instansi. Saran : Instansi dapat memberlakukan peningkatan kapasitas kepemimpinan serta <i>organizational silence</i> . (Zehir & Erdogan, 2011)
6.	<i>The Influence of Spiritual Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Performance in the University of Batam</i>	Ngaliman	2019	Kesimpulan : Dapat di implikasikan kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi spiritual secara positif dan signifikan. Beserta peran kepuasan kerja ialah perihal penting peningkatan mutu pendidik. Saran : Segi pendidikan tak dapat dipisahkan dari tenaga pendidik yang memiliki niat serta merasa puas dalam mendidik, perlunya evaluasi dalam soal peningkatan mutu pendidik. (Ngaliman, 2019)
7.	<i>The Effect of Spiritual Motivation and Compensation on The Employee Performance of The Bank of Center Sharia Jabar Banten</i>	Laili Rahmawati	2018	Kesimpulan : Implementasi kinerja karyawan dipengaruhi motivasi spiritual dan kompensasi secara positif dan signifikan, merupakan unsur pencipta keefektian kinerja. Saran : Perlunya keterlanjutan antara peningkatan motivasi pada diri pegawai dari pihak instansi. (Rahmawati, 2018)
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan	Suprianto, Jalaludin Rum, dan Miswar	2018	Kesimpulan : Bahwa tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi spiritual secara signifikan serta kepemimpinan juga peran yang tak dapat dihilangkan.

	Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara	Rohansyah		Saran : Insitistusi diharapkan meningkatkan penerapan kepemimpinan beserta motivasi pada diri pegawai. (Rum & Rohansyah, 2018)
9.	Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Irma Idayati	2019	Kesimpulan : Dapat dilihat Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi spiritual dan disiplin kerja secara signifikan. Saran : Tingkat pekerjaan akan dapat dicapai maksimal dengan peningkatan kapasitas kedua perihal tersebut. (Idayati, 2019)
10.	<i>Spiritual motivation, work culture and work ethos as predictors on merchant satisfaction through service quality of street vendors in Badung market, Bali, Indonesia</i>	Chablullah Wibisono dan I Wayan Catrayasa	2018	Kesimpulan : Ditarik simpulan pengaruh Motivasi spiritual, Budaya Kerja dalam pembentukan Kualitas Pelayanan adalah signifikan positif. Tak hanya itu Etos Kerja terhadap variabel Kualitas Pelayanan adalah unsur penting. Motivasi Spiritual juga pembentu kepuasan pedagang. <i>Impact</i> Budaya Kerja terhadap Kepuasan Pedagang adalah kata kunci keberhasilan. Hubungan Etika Kerja pada Kepuasan Pedagang adalah unsur penting. Kualitas Pelayanan terhadap variabel Kepuasan Pedagang juga unsur terbaik. Saran : Pencapaian layanan dapat dilakukan dengan memperhatikan proses penguatan indikator pelayan. (Wibisono & Catrayasa, 2018)

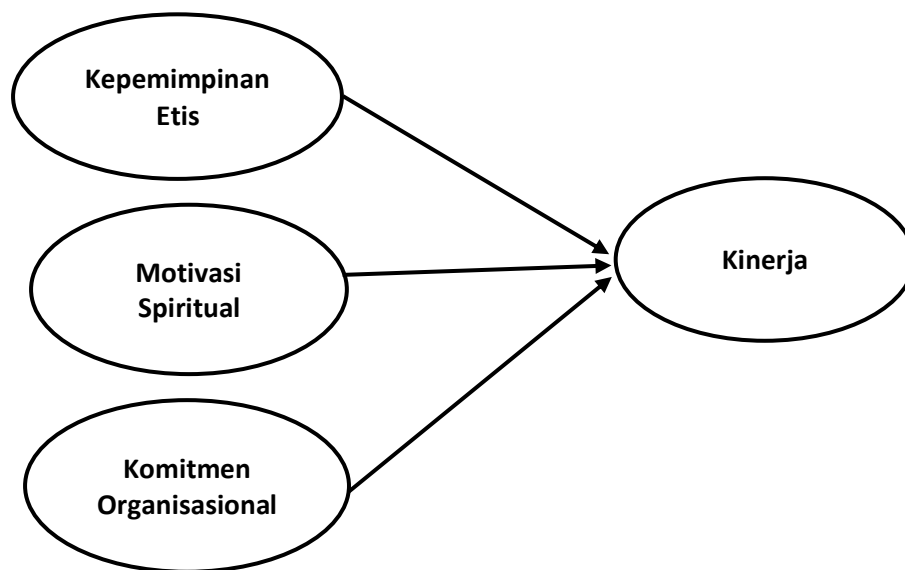
11.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya	Yessica Nathania	2018	<p>Kesimpulan : Dapat ditarik garis besar kinerja karyawan tak dapat dipisahkan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi</p> <p>Saran : Semakin meningkatkan unsur pembentuk kinerja karyawan tersebut, mulai dari budaya yang ada serta nilai lain pada instansi tersebut. (Nathania, 2018)</p>
12.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan	Abdul Latief, Syardian sah dan Muhammad Safwan	2019	<p>Kesimpulan : Dapat ditarik garis besar kinerja karyawan tak dapat dijauhkan pada komitmen organisasi serta pencapaian kepuasan kerja.</p> <p>Saran : Tahap pelayanan yang baik akan memperhatikan segi pencipta kinerja yang baik. Sehingga dapat tercapai instansi yang mumpuni (Latief et al., 2019)</p>
13.	<i>Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria</i>	Folorunso, O.O, Adewale, A. J., dan Abodunde, S.M	2014	<p>Kesimpulan : Dapat ditarik garis besar terbentuknya kinerja karyawan ialah implikasi sebab ketiga komponen komitmen organisasi.</p> <p>Saran : Instansi perlu memperhatikan teknik menciptakan agar karyawan tidak meninggalkan organisasi. (Folorunso et al., 2014)</p>
14.	<i>The Effect of Organizational Commitment, Emotional Intelligence and</i>	Rully Akbar, Said Musnadi, dan Teuku	2020	<p>Kesimpulan : Dapat disimpulkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kompensasi, kepuasan kerja secara positif dan signifikan.</p>

	<i>Compensation on Performance of Satpol PP and WH Aceh Employee Through Job Satisfaction</i>	Roli Ilhamsyah Putra		Saran : Dengan perkara tersebut diharapkan instansi tersebut memberlakukan penetapan dalam pencapaian kinerja serta kepuasan kerja karyawan. (Akbar, Musnadi, & Putra, 2020)
15.	<i>The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk</i>	Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja, dan Yeni Absah	2020	Kesimpulan : Simpulan riset tersebut implikasi kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan, selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kedua perihal tersebut secara positif dan signifikan. Saran : Instansi juga perlu memperhatikan cara peningkatan kepuasan pegawai, sehingga instansi akan mendapat pencapaian terbaiknya. (Paramita, Lumbanraja, & Absah, 2020)

Sumber : Jurnal Penelitian

2.3. Kerangka Pemikiran

Pada hal ini dijelaskan untuk memberikan gambaran dari beberapa variabel yang dijadikan penelitian, serta dengan maksud untuk memberikan gambaran mengenai hipotesis yang akan diambil. Kerangka pemikiran bisa ditemukan pada gambar 2.1



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Angel Maudul, Riane J. Pio, dan Roy F. Runtuwene yang dilakukan tahun 2018 pada karyawan PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Cabang Manado yang berjumlah 44 orang, ditemukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan etis secara positif dan signifikan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shaukat Malik, Mustabsar Awais, Ahmad Timsal, dan Umer Hameed Qureshi dilakukan pada

tahun 2016 dengan 265 responde pekerja di sektor pendidikan tinggi yaitu guru, mendapatkan hasil bahwa dalam penelitian tersebut kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu riset terdahulu oleh Jajuk Herawati, dan Prayekti pada tahun 2017 terhadap karyawan koperasi batik di Jogjakarta juga menunjukkan kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar ($b = 0755$; $p = 0.000 < 0.05$).

Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Peter Adoko Obicci pada tahun 2014 juga memperlihatkan hasil bahwa kepemimpinan etis memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan pada pekerja di uganda, dengan nilai sig 0.000.

Kemudian penelitian oleh Cemal Zehir dan Ebru Erdogan pada tahun 2011 dengan sampel karyawan perusahaan nasional dan multinasional di turkey menunjukkan hasil kinerja dipengaruhi kepemimpinan etis secara positif dan signifikan.

H1 : Kepemimpinan etis memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4.2. Pengaruh Motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ngaliman (2019) pada dosen di universitas batam sebesar 93 sampel, memnunjukkan hasil kinerja dipengaruhi motivasi spiritual dengan positif dan signifikan. Tak hanya itu riset dari Laili Rahmawati pada 2018 pada pegawai bank BJB Syariah Central dengan sampel 50 orang, memunjukkan kinerja pegawai bank dipengaruhi juga motivasi spiritual dengan positif dan signifikan

Studi oleh Suprianto, Jalaludin Rum, dan Miswar Rohansyah pada tahun 2018 terhadap pegawai menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh motivasi spiritual dengan signifikan. Riset juga dilakukan oleh Irma Idayati pada tahun 2019 karyawan PT. Dendy marker Indah lestari dengan hasil kinerja dipengaruhi motivasi spiritual dengan signifikan. Studi dari Chablullah Wibisono dan I Wayan Catrayasa pada tahun 2018 dengan sampel 140 vendor di pasar Badung Bali menunjukkan kinerja atau kualitas *service* dipengaruhi oleh motivasi spiritual dengan positif dan signifikan.

H2 : Motivasi Spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4.3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Riset dari Yessica Nathania tahun 2018 terhadap seluruh karyawan Warunk Upnormal Surabaya Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya studi dari Abdul Latief, Syardiansah dan Muhammad Safwan tahun 2019 pada karyawan tetap pada BPJS Kesehatan Cabang Langsa hasil riset menyimpulkan yakni kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara signifikan.

Kemudian penelitian oleh Arif Wahyu Bibiharta, Ahmad Alim Bachri, dan Maya Sari Dewi pada tahun 2018, memberikan hasil riset bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi pada Bhabinkamtibmas di Polresta Banjarmasin (Bibiharta, A.W., Bachri, A.A., dan Dewi, 2018). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rully Akbar, Said Musnadi, dan Teuku Roli Ilhamsyah Putra pada tahun 2020 di Satpol PP and WH Aceh menunjukkan hasil komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dengan

significance value of 0.001. Kemudian penelitian mengenai komitmen organisasi juga dilakukan oleh Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja, dan Yeni Absah pada tahun 2020 pada pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk, Business Banking Area Medan, Imam Bonjol dengan 40 responden menunjukkan hasil kinerja juga dipengaruhi komitmen organisasi positif dan signifikan.

H3 : Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Dalam riset diawali setelah keluarnya izin penelitian dengan menggunakan waktu selama 2 bulan mulai Februari 2021 sampai Maret 2021, dengan waktu 2 bulan tersebut dibagi atas 1 bulan yakni Februari 2021 sebagai pengumpulan data dan 1 bulan lagi yakni Maret 2021 sebagai olah data daripada data yang telah didapatkan serta penyusunan dalam bentuk skripsi.

3.1.2. Wilayah Penelitian

Wilayah pelaksanaan penelitian yaitu PT. Pos Indonesia Solo yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.8, Kampung Baru, Pasar Kliwon, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia.

3.2. Jenis Penelitian

Metode kuantitatif ialah metode yang digunakan. Metode tersebut menggunakan acuan pada prinsip *positivisme* dan berdasarkan olah data berupa angka, yang berfungsi dalam proses penelitian pada objek, dengan cara memperoleh data menggunakan dengan kuesioner, pada tahap selanjutnya ialah proses pengulasan data dengan perhitungan angka statistik yang berguna dalam persoalan pengujian hipotesis, (Sugiyono, 2017:13).

Dalam riset ini mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran angket atau kuesioner terhadap pegawai PT. Pos Indonesia Solo, guna

mengukur atau menganalisa *impact* dari kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Sekumpulan objek disebut juga subjek dengan kuantitas serta keunikan guna untuk dilakukan riset dinamakan populasi (Sugiyono, 2017: 135). Sementara itu dalam pandangan Augusty (2014) semua unsur berupa kejadian atau peristiwa yang menjadikan titik permasalahan untuk diteliti pada objek yang berkarakteristik sama ialah Populasi. Dalam penelitian ini Pegawai PT. Pos Indonesia Solo merupakan populasi yang digunakan untuk diteliti.

3.3.2. Sampel

Dalam pandangan Sugiyono (2017), sampel diartikan sebagai keseluruhan objek dengan ciri khusus pada suatu populasi yang digunakan untuk penelitian. Tak hanya itu Augusty (2014) berpandangan sampel diartikan sebagai objek penelitian dengan menggunakan sebagian anggota dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan 100 sampel dari pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang dipakai ialah nonprobability sampling, ialah dimana pengambilan sampel dengan tidak memberikan celah atau peluang yang tidak berbeda pada elemen populasi yang dijadikan bahan penelitian (Sugiyono, 2017;141). Tak hanya itu juga menggunakan *purposive sampling* ialah dimana cara penentuan jumlah sampel berasaskan atas estimasi nilai tertentu supaya data

yang dihasilkan lebih *representative* atau akurat. Terdapat 100 orang responden dari pegawai PT. Pos Indonesia Solo sebagai sampelnya.

3.4. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data digunakan sebagai bahan untuk diolah atau sebagai bukti-bukti penelitian. Terdapat 2 jenis data yakni :

3.4.1. Data Primer

Diartikan sebagai data atau bukti yang didapatkan peneliti secara langsung dari responden. Cara pengumpulan menggunakan angket juga disebut kuesioner yang disebar pada pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

3.4.2. Data Sekunder

Dalam hal ini diartikan sebagai data atau bukti-bukti didapatkan dari organisasi. tak hanya itu juga dapat diartikan sebagai data-data memiliki berhubungan dengan organisasi atau perusahaan dan dapat menunjang penelitian yaitu seperti : struktur organisasi, jumlah karyawan dan data-data yang dibutuhkan lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Metode Kuesioner

Kuesioner dapat diartikan sebagai metode dengan pembagian beberapa pertanyaan kepada responden. Dengan menggunakan kuesioner juga dianggap lebih efektif dan efisien dalam pengukuran variabel yang digunakan. Selain itu dalam pengukuran responden dengan jumlah besar dan luas tentunya sangat mendukung.

3.5.2. Metode Kepustakaan

Pada metode ini dengan maksud memperoleh data yang empiris dan *real* baik dari peneliti terdahulu maupun dari pakar-pakar atau ahli guna bahan penunjang penyusunan penelitian agar layak.

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah pokok pembahasa yang diambil sebagai acuan dalam pengukuran untuk penarikan kesimpulan (Augusty, 2014:181). Variabel penelitian dibedakan menjadi beberapa yakni (dependen, dan independen) :

1. Variabel Dependen dapat diartikan variabel yang dipengaruhi variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yakni kinerja pegawai
2. Variabel Independen ialah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional yakni variabel independen yang digunakan.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional terdapat pada tabel 3.1 yakni :

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kepemimpinan Etis	Merupakan kemampuan dan kesiapan seorang agar dapat mempengaruhi serta mengajak dan mengajari seorang atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan dengan menggunakan nilai moral atau etika yang ada.	1. Menghargai orang Lain 2. Melayani orang lain 3. Objektif 4. Jujur 5. Membangun Komunitas Northouse (2013: 410-416) (Maudul, A., Pio, R.J., dan Runtuwene, 2013)
Motivasi Spiritual	Dalam pandangan	1. Intensitas mengingat

	(Wibisono & Catrayasa, 2018) Motivasi spiritual adalah kekuatan pendorong yang menghasilkan aktivitas pada diri seorang, dan mempromosikan perilaku dan mengarahkannya ke tujuan tertentu.	Tuhan 2. Dorongan hati atas kebutuhan hidup 3. Keyakinan Doa 4. Kesungguhan pengamalan ajaran agama (Heri Pratikto, 2012)
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasional merupakan keinginan dalam mengerahkan upaya demi kepentingan organisasi serta kemauan kokoh sebagai wujud tetap berada di organisasi.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Meyer & Allen (1990) (Abuzaid, 2018)
Kinerja Pegawai	Dapat diartikan Pencapaian dengan menggunakan prinsip kuantitas serta kualitas sesuai tanggungjawab yang dijalankan oleh pegawai.	Dari pandangan Robbin (2006) dibedakan menjadi : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

Sumber : Jurnal Penelitian

3.8. Instrumen Penelitian

Dalam hal ini dijelaskan sebagai suatu alat ukur digunakan oleh peneliti dalam proses memperoleh data atau bukti (Yusup, 2018). Penggunaan dari instrumen penelitian pada penelitian yang akan dilakukan tersebut juga bertujuan agar kegiatan penelitian menjadi lebih sistematis dan dipermudah (Sari, 2013). Berdasarkan kajian oleh Sari (2013) mengungkapkan bahwa hal yang terdapat dalam instrumen tersebut diantaranya ada beberapa metode yaitu angket, wawancara, pengamatan atau observasi, ujian atau tes, dan dokumentasi.

Dalam metode kuesioner ini peneliti mengajukan 20 pertanyaan dimana setiap variabel terdapat 5 pertanyaan. Mulai dari variabel kepemimpinan etis, motivasi spiritual, komitmen organisasional, serta kinerja pegawai. Untuk responden kemudian diminta untuk mengisi jawaban sesuai dengan jawabannya dengan skor, yakni sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

3.9. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya akan dilakukan pengolahan kembali guna memperoleh kesimpulan yang tepat. Kualitas data dan pengujian hipotesis yang digunakan merupakan suatu keharusan dalam penelitian (sekarang, 2006). Data yang sudah didapatkan setelah itu diolah dengan *software* SPSS Versi 22.

3.9.1. Analisis Statistik Deskriptive

Dalam analisis statistik deskriptive ini memiliki tujuan untuk melihat gambaran data yang di isi oleh responden. Dalam analisis deskriptive ini juga dapat melihat jumlah pengisi berbagai karakteristik responden.

3.9.2. Uji Kualitas Data

Digunakan guna memperoleh kevalidan dan kereliabelan data (Ghozali,2011).

1. Uji Validitas

Validitas bertujuan memperoleh kelayakan data dari kuesioner (Ghozali, 2011). Untuk uji ini peneliti menggunakan nilai r hitung masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan nilai r tabel, dengan ketentuan r hitung harus lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji difungsikan sebagai pengukuran data yang diperoleh oleh kuesioner yang dibagikan apakah reliabel atau tidak (Ghozali,2011). Dalam uji menggunakan nilai *cronbach's alpha* sebagai standar pengukuran dengan nilai harus lebih besar dari 0,7.

3.9.3. Uji Asumsi Klasik

Hal ini dilakukan guna sebagai syarat untuk uji regresi berganda. Uji ini terbagi menjadi :

1. Uji Normalitas

Dalam pandangan Ghozali (2013) uji ini menggunakan taraf signifikansi harus lebih dari 5%. Kemudian uji normalitas yang dilakukan pada penelitian yakni uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan tingkat Asymp sig (2-tailed) harus lebih dari 5%.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam upaya ini berguna mendeteksi adanya gejala multikolinearitas. Uji ini juga digunakan sebagai syarat untuk melakukan regresi berganda. Dalam uji ini menggunakan nilai standar yaitu nilai *tolerance* dan *VIF*, dimana nilai *tol* harus lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 (Ghozali,2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Sebagai syarat melakukan regresi berganda maka juga diperlukan uji heteroskedastisitas pandangan Ghozali (2013) untuk mengecek kesamaan dan ketidaksamaan tingkat residual maka perlu dilakukan uji heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas yang diambil pada penelitian ini yakni *uji Glejser*, dimana dengan ketentuan bahwa nilai sig. harus lebih dari 5%.

3.9.4. Uji Ketepatan Model

1. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menghitung kemampuan penjelasan model daripada variabel terikat maka diperlukan uji ketepatan model dengan menggunakan koefisien determinasi (R²) (Ghozali, 2011). Dalam uji ketepatan model ini memakai nilai adjusted r square guna memperoleh hasil model yang baik. Dalam nilai tersebut digunakan untuk mendapatkan angka dalam penjelasan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2011).

2. Uji F

Dalam mengukur tingkat hubungan simultan variabel bebas dengan variabel terikat maka diperlukan uji F. Dalam pandangan Ghozali (2011) kriteria yang digunakan ialah nilai sig dari tabel anova harus kurang dari 5%, bilamana memenuhi syarat tersebut maka dapat dikatakan seluruh variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat secara simultan, sehingga seluruh variabel bebas sepakat digunakan dalam mengukur pengaruh pada variabel terikat.

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat maka perlu dilakukan uji F (Ghozali,2011). Maka dapat ditulis sebagai berikut :

1. Bilamana nilai sig. uji F < 5% maka hipotesis diterima.

2. Bilamana nilai sig. uji F > 5% maka hipotesis ditolak.
3. Bilamana nilai F hitung > dari F tabel maka hipotesis diterima.

3.9.5. Regresi Linier Berganda

Pandangan dari Sugiyono (2015) untuk memastikan adanya dugaan pengaruh dari variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka perlu dilakukan analisis regresi berganda. Analisis ini berguna dalam upaya menguji hubungan simultan oleh sejumlah variabel bebas pada variabel terikat. Dengan menggunakan persamaan regresi yakni :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

3.9.6. Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial atau individual maka digunakan uji t. Apabila tingkat sig. Uji t < 5% maka variabel bebas atau independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Kuncoro, 2013:244).

Uji t dipakai untuk melihat adanya dua sampel yang tidak terkoneksi dengan nilai mean yang berbeda, perihal ini dapat dilihat pada persamaan varians yang diasumsikan pada output SPSS. Apabila probabilitas > 5% itu berarti varians populasi dua sampel sama dan sebaliknya.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Studi atau riset dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia Solo, badan usaha tersebut merupakan perusahaan berkiprah pada bidang ekspedisi atau jasa pengantaran barang. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 8, Kp. Baru, Ps. Kliwon, Kota Surakarta Jawa Tengah 57133, Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan Responden yaitu Pegawai PT.Pos Indonesia Solo. Pada PT. Pos Indonesia Solo ini memiliki jumlah total pegawai yaitu 162 pegawai berdasar keterangan dari pihak SDM PT. Pos Indonesia Solo.

Data responden pada penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung terhadap pegawai pada perusahaan tersebut. Kuesioner yang disebar tersebut bertujuan untuk memperoleh jawaban responden dari pertanyaan Kuesioner, dimana jawaban tersebut akan dilakukan analisa oleh peneliti. Jumlah total Kuesioner yang dibagikan oleh peneliti yaitu sebesar 100 Kuesioner.

4.1.1. Deskripsi Responden Menurut Karakteristik

Melihat daripada hasil riset yang telah dilaksanakan dengan cara membagikan Kuesioner kepada responden yaitu pegawai PT. Pos Indonesia Solo yang berjumlah 100 responden, maka diperoleh hasil beberapa karakteristik dari responden meliputi jenis kelamin, usia, alamat domisili, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di PT. Pos Indonesia Solo. Berikut ini merupakan karakteristik dari responden :

Tabel 4. 1
Jumlah Responden Menurut Karakteristik

		Statistics				
		Jenis_Kelamin	Usia	Alamat_Dom isili	Pendidikan_ Terakhir	Lama_Bekerja_di_ PT.Pos_Indonesia_ Solo
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Jumlah total responden yang mengisi kuesioner yaitu sebesar 100 responden. Pada tabel tersebut dapat diketahui ada 5 jenis kelompok atau karakteristik yang harus di isi oleh responden pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

Dari hasil tabel tersebut dapat dianalisa bahwa semua kelompok di isi oleh 100 responden yang berarti valid, dengan jenis kelamin diisi oleh 100 responden, kemudian usia juga diisi oleh 100 responden, alamat domisili di isi oleh 100 responden, pendidikan terakhir juga di isi oleh 100 responden, serta lama bekerja di PT. Pos Indonesia Solo juga di isi 100 responden. Sehingga data tersebut terbukti kebenarannya.

4.1.2. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dilihat yakni jumlah responden menurut jenis kelamin dari total 100 responden yang mengisi kuesioner yaitu ada 55 responden dengan jenis kelamin

laki-laki atau sebesar 55%. Kemudian untuk jenis kelamin perempuan yaitu ada 45 responden atau sebesar 45%. Dapat disimpulkan berdasar data yang diperoleh, maka kuesioner lebih banyak di isi jenis kelamin laki-laki.

4.1.3. Deskripsi Responden Menurut Usia

Tabel 4. 3
Jumlah Responden Menurut Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	28	28.0	28.0	28.0
	25-30 Tahun	22	22.0	22.0	50.0
	31-35 Tahun	20	20.0	20.0	70.0
	>35 Tahun	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Bahwa jumlah penjawab kuesioner berdasarkan usia berdasarkan 100 responden yaitu ada 28 orang dengan usia kurang dari 25 tahun atau sebesar 28%. Kemudian ada 22 orang dengan usia 25-30 tahun atau sebesar 22%. Selanjutnya untuk responden yang dengan usia 31-35 tahun yaitu sebesar 20 responden atau sebesar 20%. Kemudian untuk responden dengan usia diatas 35 tahun ada 30 responden atau sebesar 30%. Sehingga dapat diketahui bahwa responden dengan usia diatas 35 tahun memiliki jumlah terbanyak di dalam data yang telah diperoleh.

4.1.4. Deskripsi Responden Menurut Alamat Domisili

Tabel 4. 4
Jumlah Responden Menurut Alamat Domisili

		Alamat Domisili			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid Kota Solo	48	48.0	48.0	48.0
Diluar Kota Solo	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dilihat jumlah responden dengan alamat domisili kota solo yaitu ada 48 responden atau sebesar 48%. Kemudian untuk responden dengan alamat domisili diluar kota solo yaitu ada sebesar 52 responden atau sebesar 52% dari total 100%.

4.1.5. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 5
Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK		51	51.0	51.0	51.0
Diploma/Sarjana		49	49.0	49.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat diinterpretasikan yaitu jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebesar 51 responden atau sebesar 51%. Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir Diploma/Sarjana yaitu 49 responden atau sebesar 49%. Sehingga dapat diketahui bahwa berdasar data dari 100 pegawai di PT. Pos Indonesia Solo dengan tingkat pendidikan SMA/SMK cenderung lebih banyak dibanding lulusan Diploma/Sarjana. Akan tetapi tidak ditemukan lulusan SD ataupun SMP di PT. Pos Indonesia Solo, sehingga dapat dibilang PT. Pos juga menerapkan standar kelulusan tinggi agar dapat bekerja disana.

4.1.6. Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia

Solo

Tabel 4. 6
Jumlah Responden Menurut Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Solo

Lama Bekerja di PT.Pos Indonesia Solo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	11	11.0	11.0	11.0
	1-3 Tahun	20	20.0	20.0	31.0
	>3 Tahun	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat diketahui ada sebesar 11 orang dengan lama bekerja yakni kurang dari 1 tahun atau sebesar 11%. Selanjutnya responden dengan lama bekerja 1-3 tahun yaitu ada 20 responden atau sebesar 20%. Kemudian untuk responden dengan lama bekerja di PT. Pos Indonesia Solo yaitu ada sebesar 69 responden atau sebesar 69%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai dari PT. Pos Indonesia juga mempunyai komitmen yang tinggi pada tempat mereka bekerja yakni sebesar 69% dari total 100%.

4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Agar dapat menghasilkan data yang akurat dari jawaban kuesioner maka perlu dilakukan uji instrumen data. Uji ini ini memakai 2 jenis uji yaitu uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam menganalisa apakah pertanyaan dari ke 4 variabel apakah valid. Uji ini menggunakan nilai r hitung dari masing-masing pertanyaan dan

diandingkan dengan nilai r tabel, dimana r hitung lebih besar dari r tabel maka jawaban dari pertanyaan valid. Kemudian bisa dilihat bahwa nilai r tabel dari penelitian ini yakni 0,1966, dengan ketentuan r hitung > r tabel maka pernyataan valid (Ghozali, 2013).

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Etis	KE1	0,831	0,1966	Valid
	KE2	0,894	0,1966	Valid
	KE3	0,912	0,1966	Valid
	KE4	0,836	0,1966	Valid
	KE5	0,874	0,1966	Valid
Motivasi Spiritual	MS1	0,712	0,1966	Valid
	MS2	0,852	0,1966	Valid
	MS3	0,825	0,1966	Valid
	MS4	0,826	0,1966	Valid
	MS5	0,797	0,1966	Valid
Komitmen Organisasional	KO1	0,742	0,1966	Valid
	KO2	0,803	0,1966	Valid
	KO3	0,720	0,1966	Valid
	KO4	0,669	0,1966	Valid
	KO5	0,790	0,1966	Valid
Kinerja Pegawai	PK1	0,735	0,1966	Valid
	PK2	0,775	0,1966	Valid
	PK3	0,824	0,1966	Valid
	PK4	0,786	0,1966	Valid
	PK5	0,783	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dilihat bahwa jawaban dari pertanyaan variabel kepemimpinan etis, motivasi spiritual, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai valid.

Dapat dilihat dari ketentuan yakni r hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Dalam pandangan Ghozali (2016) tingkat reliabilitas dapat dilihat dengan ketentuan Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,70. Dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan Etis	0,919	0,70	Reliabel
Motivasi Spiritual	0,859	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,797	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,836	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dianalisa tingkat Cronbach Alpha dari keempat variabel melebihi angka 0,70. Maka dengan hal tersebut data dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam pengukuran, ataupun dapat dilakukan uji selanjutnya.

4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam menganalisa data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak maka perlu dilakukan uji Normalitas. Menurut Ghozali (2013) uji kolmogorov-smirnov ialah uji yang bisa diterapkan, dengan ketentuan tingkat Asimp Sig (2-tailed) harus lebih besar dari 0,05 atau 5%, hasil uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92665563
Most Extreme Differences	Absolute	.071

	Positive	.060
	Negative	-.071
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dilihat ketentuan dari uji ini yakni nilai Asymp sig (2-tailed) harus lebih besar dari 5%(Ghozali,2013). Menurut angka yang diperoleh Asymp sig (2-tailed) yakni 0,200 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pada masalah uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam pandangan Ghozali (2013), uji tersebut menggunakan taraf nilai dari nilai Tolerance dan VIF. Ketentuan yang harus dipenuhi yakni nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10, dan VIF kurang dari 10. Uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Etis	0,728	1,374	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Spiritual	0,768	1,301	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasional	0,712	1,405	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dianalisa dalam uji ini tingkat Tolerance dan VIF dari ketiga variabel yakni kepemimpinan etis tolerance 0,728 dan VIF 1,374, motivasi

spiritual tolerance 0,768 dan VIF 1,301, dan yang terakhir komitmen organisasional tolerance 0,712 dan VIF 1,405, sehingga dapat disimpulkan data tebebas masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Data yang baik sebagai syarat uji regresi berganda yakni data yang tidak ada masalah pada heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk mengetahui ada tidaknya masalah pada heteroskedastisitas. Dalam pandangan Ghozali (2013) bilamana nilai sig lebih dari 0,05 atau 5% maka data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.247	1.214		2.675	.009
	TOTAL_KE	.021	.042	.058	.495	.622
	TOTAL_MS	-.096	.058	-.189	-1.650	.102
	TOTAL_KO	-.002	.054	-.003	-.029	.977

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dianalisa menganut pandangan Ghozali (2013) data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas bilamana nilai sig lebih besar dari 5%. Jadi berdasarkan variabel kepemimpinan etis (0,622), motivasi spiritual (0,102), dan komitmen organisasional (0,977) dapat disimpulkan memenuhi syarat terbebas perihal heteroskedastisitas.

4.2.3. Hasil Uji Ketepatan Model

Dalam pandangan Ghozali (2013) apakah model yang digunakan cocok ataupun tidak maka diperlukan uji ketepatan model dengan berdasarkan nilai *Adjusted r square* serta uji F.

1. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Berdasar pandangan Ghozali (2013) untuk menerangkan seberapa jauh variasi variabel dependen dengan tujuan pengukuran kemampuan model maka diperlukan uji koefisien determinasi. Tingkat nilai Adjusted R² yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh model terbaik. Dapat dilihat hasil uji yakni :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.352	1.957

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KO, TOTAL_MS, TOTAL_KE

b. Dependent Variable: TOTAL_KP

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Hasil analisa diperoleh dengan melihat angka Adjusted R Square yakni 0,352. Maka dapat diartikan variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan pada variabel kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional sebesar 35,2 %, akan tetapi 64,8% dipengaruhi hal diluar model.

2. Uji F

Menganut pandangan Ghozali (2013) uji F berguna melihat model penelitian layak atau tidaknya, dengan ketentuan yakni nilai sig harus kurang dari 0,05. Hasil uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 13
Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.262	3	72.421	18.919	.000 ^b
	Residual	367.488	96	3.828		
	Total	584.750	99			
a. Dependent Variable: TOTAL_KP						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_KO, TOTAL_MS, TOTAL_KE						

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dapat dianalisa nilai F hitung yakni sebesar 18,919 lebih besar dari F tabel yakni 2,70, serta nilai sig yakni 0,000 berarti kurang dari 5%. Maka dapat ditarik garis besar bahwa kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh secara simultan pada kinerja pegawai.

4.2.4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam mengukur seberapa besar adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan analisis regresi berganda dimana terdapat 3 variabel bebas pada penelitian ini. Hasil uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.594	1.924		2.907	.005
	TOTAL_KE	.145	.067	.206	2.175	.032
	TOTAL_MS	.214	.093	.213	2.311	.023
	TOTAL_KO	.307	.086	.345	3.593	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Maka dapat ditulis persamaan regresi berganda yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$TKP = 5,594 + 0,145 X_1 + 0,214 X_2 + 0,307 X_3$$

Berdasarkan persamaan maka dapat dilakukan analisa :

1. Perolehan konstanta yakni 5,594, dapat diartikan saat nilai variabel bebas (kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional) bernilai 0 maka mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo sebesar 5,594.
2. Nilai X_1 (kepemimpinan etis) yakni 0,145, dapat diartikan bilamana variabel kepemimpinan etis mengalami peningkatan, akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo sebesar 0,145 dengan asumsi variabel lain konstatn.
3. Nilai X_2 (motivasi spiritual) yakni 0,214, dapat diartikan bilamana variabel motivasi spiritual mengalami peningkatan, akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo sebesar 0,214 dengan asumsi nilai variabel lain konstan.
4. Nilai X_3 (komitmen organisasional) yakni 0,307, dapat diartikan bilamana variabel komitmen organisasional mengalami peningkatan, akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indoensia Solo sebesar 0,307 dengan asumsi nilai variabel lain konstan.

4.2.5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam menganalisa pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Uji t juga menilai hubungan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2013) sebagai

persyaratan lolos uji ini yakni nilai sig harus kurang dari 5% atau 0,05. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.594	1.924		2.907	.005
	TOTAL_KE	.145	.067	.206	2.175	.032
	TOTAL_MS	.214	.093	.213	2.311	.023
	TOTAL_KO	.307	.086	.345	3.593	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_KP
Sumber : Data Primer, diolah 2021

Maka dapat dilakukan analisa sebagaimana berikut :

Nilai kepemimpinan etis (X1) nilai t hitung yakni (2,175) > t tabel yakni (1,98447), kemudian tingkat sig sebesar 0,032 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel kepemimpinan etis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

Nilai motivasi spiritual (X2) nilai t hitung yakni (2,311) > t tabel yakni (1,98447), kemudian tingkat sig sebesar 0,023 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel motivasi spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo

Nilai komitmen organisasional (X3) nilai t hitung yakni 3,593 > t tabel yakni (1,98447), kemudian tingkat sig sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)

Menurut hipotesis penelitian, yaitu pengaruh kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai maka dapat dianalisis sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai

Dapat ditarik garis besar variabel kinerja pegawai PT. Pos indonesia Solo dipengaruhi kepemimpinan etis secara signifikan. Berdasarkan hasil signifikansi $0,032 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H1 diterima dan H0 ditolak). Dengan hasil sejalan dengan riset oleh Maudul & Runtuwene (2018), Malik et al. (2016), Herawati & Prayekti (2017), Zehir & Erdogan (2011). Melihat hasil berarti kepemimpinan etis memiliki dampak langsung kepada kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan etis mampu atau memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Solo, dengan kata lain semakin tingginya gaya kepemimpinan etis yang diterapkan oleh pimpinan PT. Pos Indonesia Solo yakni sikap menghargai gagasan yang ditunjukkan oleh pimpinan pada pegawai, ataupun baik pada pegawai, dan sikap pelayanan yang baik pada bawahan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Dapat ditarik garis besar variabel motivasi spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hal ini berdasarkan hasil signifikansi

0,023 < 0,05. Maka kesimpulan hasil ini motivasi spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H2 diterima dan H0 ditolak). Dengan hasil sejalan riset oleh Ngaliman (2019), Rahmawati (2018), Rum & Rohansyah (2018), Idayati (2019), dan Wibisono & Catrayasa (2018). Sehingga motivasi spiritual mempunyai imbas langsung terhadap kinerja pegawai.

Maka dengan kata lain motivasi spiritual mampu atau memiliki dampak pada peningkatan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Solo, dengan kata lain semakin tingginya motivasi spiritual pada pegawai PT. Pos Indonesia Solo, seperti adanya dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja lebih maksimal atau *all out*, serta semakin tingginya penerapan nilai kebaikan yang dicontohkan agama mampu meningkatkan kinerja yang mereka berikan pada perusahaan tersebut.

4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Dapat dilihat variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hal ini berdasarkan hasil signifikansi 0,001 < 0,05. Maka dapat ditarik garis besar komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H3 diterima dan H0 ditolak). Dengan hasil sejalan riset oleh Nathania (2018), Latief et al. (2019), dan Folorunso et al. (2014). Dalam hasil ini berarti komitmen organisasional memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Solo.

Maka dapat diartikan komitmen organisasional mampu atau memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Solo, dengan kata lain semakin tingginya komitmen atau keinginan untuk tetap berada di perusahaan seperti adanya keterikatan emosional antara pegawai dengan

perusahaan, kemudian pegawai bekerja karena ada sesuatu hal untuk tetap berada pada organisasi yakni mereka merasa rugi bilamana meninggalkan perusahaan, dapat menaikkan kinerja pegawai yang bekerja pada PT. Pos Indonesia Solo.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian beserta pembahasannya maka dapat ditarik garis besar yakni :

1. Variabel Kepemimpinan Etis memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Dapat dilihat tingkat signifikansi yaitu $0,032 < 0,05$. Maka dengan hasil ini menyimpulkan bahwa dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan etis dari pimpinan PT. Pos Indonesia Solo. Dapat dilihat sikap pimpinan yakni menghargai gagasan, berbuat baik, sikap melayani terhadap bawahan telah mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Solo.
2. Variabel Motivasi Spiritual memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Dapat dilihat tingkat signifikansi uji t yaitu $0,023 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan semakin besarnya motivasi spiritual pada pegawai PT. Pos Indonesia Solo yang dilakukan pada pekerjaan mereka. Dapat dilihat bentuk perilaku seperti kesungguhan pengamalan ajaran agama (jujur, berlaku baik), serta adanya keinginan dari dalam pegawai untuk menghasilkan pekerjaan terbaik atau *all out* mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Solo.
3. Variabel Komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tingkat signifikansi yakni $0,001 < 0,05$. Maka dapat ditarik garis besar bahwa adanya komitmen organisasional yang semakin tinggi dari para pegawai PT. Pos Indonesia Solo maka akan meningkatkan kinerja mereka untuk memberikan hal terbaik bagi perusahaan,

seperti bentuk keterikatan emosional antara pegawai dengan perusahaan tersebut mampu meningkatkan loyalitas dan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Solo.

5.2. Keterbatasan

1. Tidak adanya pengontrolan untuk pengisian kuesioner sehingga dianggap responden kurang menjawab kuesioner dengan baik.
2. Kurangnya waktu, sehingga peneliti belum dapat mencari masalah secara menyeluruh.

5.3. Saran

Diharapkan pimpinan perusahaan PT. Pos Indonesia Solo lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan etis seperti lebih menunjukkan sikap menghargai gagasan, serta lebih berlaku baik pada pegawai, dan lebih meningkatkan sikap melayani karyawan dengan baik karena dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Selain itu diharapkan perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi spiritual pegawainya seperti dengan melakukan *workshop* mengenai penerapan motivasi spiritual dalam bekerja. Selain itu diharapkan pegawai lebih meningkatkan keyakinan serta niat untuk bekerja lebih baik. Lebih lanjut PT. Pos Indonesia Solo juga perlu meningkatkan komitmen organisasional pegawai yang bekerja pada perusahaan dengan menciptakan hubungan emosional yang baik pada pegawai, sehingga pegawai semakin loyal dan akan memberikan kinerja yang maksimal. Dengan melalui perihal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja terbaik pada perusahaan, maka akan semakin memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuzaid, A. N. (2018). The relationship between ethical leadership and organizational commitment in banking sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34(3), 187–203. <https://doi.org/10.1108/jeas-01-2018-0006>
- Ahmad, S., & Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5249–5253. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1605>
- Akbar, R., Musnadi, S., & Putra, T. R. I. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Compensation on Performance of Satpol PP and WH Aceh Employee Through Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 8–22.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. 1–18.
- Aryadi, I., & Rahmawati, L. (2019). *Influence Of Employee ' s Spiritual Motivation On Employee Performance (Empirical Study In Santri Works Of Taarid Tauhid Bandung Foundation)*. 2(2).
- Bibiharta, A.W., Bachri, A.A., dan Dewi, M. . (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) di Polresta Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 6(2), 1–15.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. 97, 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Folorunso, O. ., Adewale, A. ., & Abodunde, S. . (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275–286. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i8/1096>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (7th ed.)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harmoko, & Sulisty, H. (2014). Peran kepemimpinan etis dan pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan untuk meningkatkan kinerja atlet ppls Sulawesi Tenggara. *Ekobis*, 15(2), 45–54.
- Herawati, J., & Prayekti, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1). <https://doi.org/10.30738/sosio.v1i1.516>
- Heri Pratikto, H. (2012). Motivasi Spiritual Dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional Dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang*, 19(1), 125–137.
- Idayati, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 255–272.
- Kosasih, N. (2014). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja pegawai (The analysis cultural organizational and rganizational effect on employee performance). *Dinamika Manajemen*, 2(3), 169–186.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Lestari, F. T., & Syarifuddin, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Solo. *Sosiohumanitas*, 20(2), 87–98. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i2.115>
- Malik, M. S., Awais, M., Timsal, A., & Qureshi, U. H. (2016). Impact of ethical leadership on employees' performance: Moderating role of organizational values. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 590–595.
- Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18393>
- Maudul, A., Pio, R.J., dan Runtuwene, R. . (2013). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Munajah, A., & E. Purba, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456>

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>

Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pada Warung Upnormal Surabaya. *Jurnal Manajemen*, XIX(02), 170–189.

Ngaliman. (2019). The Influence of Spiritual Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Performance in the University of Batam. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 35(22), 2899–2921.

Northhouse, P.G. (2013). *Kepemimpinan : Teori dan Praktik edisi keenam*. Jakarta : Indeks.

Obicci, P. A. (2014). Effect of ethical leadership on employee performance in uganda. *Journal of Management and Science*, 1(4), 245–263. <https://doi.org/10.26524/jms.2014.22>

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.

Prabawati, G. (2018). *Tersebar di Soloraya, Layanan Pospay PT Pos Indonesia Makin Optimal*. 24 Maret 2021. www.solo.tribunnews.com.

Pratikto, H. (2010). Pengaruh Motivasi Spiritual, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru-guru Ekonomi SMA/MA di Kota Malang. *Sosio-Religia*, 9, 335–354.

Rahmawati, L. (2018). *The Effect of Spiritual Motivation and Compensation on The Employee Performance of The Bank of Center Sharia Jabar Banten*. 1(1), 11–17.

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Alih Bahasa Benyamin Molan edisi kesepuluh*. Jakarta : Indeks.

Rohimat, A.M. (2018). *Metodologi Studi Islam Memahami Islam Rahmatan Lil'alam*. Yogyakarta : Gerbang Media Aksara.

- Rukmana, N. (2007). *Etika Kepemimpinan, Perspektif Agama dan Moral*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Rum, J., & Rohansyah, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. 1(79), 151–163.
- Sari, A. (2013). *Instrumen Penelitian*. Pdf. 1–28.
- Suwatno & Priansa, J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wibisono, C., & Catrayasa, I. W. (2018). Spiritual motivation, work culture and work ethos as predictors on merchant satisfaction through service quality of street vendors in Badung market, Bali, Indonesia. *Management Science Letters*, 8(5), 359–370. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.4.010>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.
- Zehir, C., & Erdogan, E. (2011). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389–1404. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.054>
- Zsolnai, L. (2011). *Spirituality and Ethics in Management 2. ed* (2nd ed.). <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1153-2>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Hanin Fathan Choiriyah
Jabatan : Manajer Dukungan Umum

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Gilang Primadhani
NIM : 175211087
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat Sekolah : Jl Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo

Telah Melakukan Penelitian di KantorPos Solo 57100 Jl Jendral Sudirman No 8 Kampung Baru
Kec Pasar Kliwon Solo

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Solo, 12 Maret 2021
Manajer Dukum

Hanin Fathan Choiriyah
Nippos : 967330890

Lampiran 2
Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal		X	X	X																												
2	Konsultasi					X	X																										
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal						X																										
4	Ujian Seminar Proposal										X																						
5	Revisi Proposal													X	X	X																	
6	Pengumpulan Data																		X	X	X												
7	Analisis Data																				X	X	X										
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																					X	X										
9	Pendaftaran Munasqosah																								X								
10	Munasqosah																									X							
11	Revisi Skripsi																									X							

Lampiran 3
Kuesioner Penelitian

KUESIONER
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI
SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)

Assalamuallaikum Wr. Wb

Saya Gilang Primadhani, mahasiswa jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. POS INDONESIA SOLO)”**.

Maka dari itu peneliti memohon bantuan bapak/ibu/saudara/saudari agar bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamuallaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Gilang Primadhani

175211087

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, MOTIVASI
SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda (√)

- | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--|
| 1. Jenis kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Usia | : | <input type="checkbox"/> < 25 tahun | <input type="checkbox"/> 25-30 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 31-35 tahun | <input type="checkbox"/> > 35 tahun |
| 3. Alamat domisili | : | <input type="checkbox"/> Kota Solo | <input type="checkbox"/> Diluar kota Solo |
| 4. Pendidikan terakhir | : | <input type="checkbox"/> SD | <input type="checkbox"/> SMP |
| | | <input type="checkbox"/> SMA / SMK | <input type="checkbox"/> Diploma / Sarjana |
| 5. Lama Bekerja di
PT Pos Indonesia Solo | : | <input type="checkbox"/> < 1 tahun | <input type="checkbox"/> 1-3 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> >3 tahun | |

Petunjuk pengisian

- Bacalah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan teliti.
- Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi jawaban yang sebenar-benarnya, dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan jawaban anda .
- Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Netral (N)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

A. Variabel Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis merupakan kemampuan dan kesiapan seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi serta mengajak dan mengajari seorang atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan dengan menggunakan nilai moral atau etika yang ada.

No	Pertanyaan Kepemimpinan Etis	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan perusahaan saya dapat menghargai pendapat dari bawahannya.					
2.	Pimpinan perusahaan saya merupakan pemimpin yang dapat melayani dan peduli terhadap bawahannya maupun orang lain.					
3.	Pimpinan perusahaan saya mengedepankan sikap adil atau tanpa membandingkan dengan pegawai lain.					
4.	Pimpinan perusahaan saya merupakan pemimpin yang mengedepankan kejujuran dalam bersikap.					
5.	Pimpinan perusahaan saya dapat memberikan perhatian yang membangun komunitas, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan etis.					

B. Variabel Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual merupakan kekuatan pendorong yang menghasilkan aktivitas pada diri seorang, dan mempromosikan perilaku dan mengarahkannya ke tujuan tertentu.

No	Pertanyaan Motivasi Spiritual	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya percaya bahwa ada Tuhan yang selalu mengawasi saya dalam bekerja.					
2.	Saya memiliki niat dan kesungguhan dalam bekerja.					
3.	Saya bekerja karena adanya dorongan untuk beribadah.					
4.	Saya yakin dengan berdoa akan melancarkan pekerjaan yang saya lakukan.					
5.	Saya dapat mengamalkan ajaran kebaikan dalam agama pada tempat saya bekerja.					

C. Variabel Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

No	Pertanyaan Komitmen Organisasional	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa nyaman bekerja pada perusahaan ini.					
3.	Saya merasa masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga.					
4.	Terasa sangat berat bagi saya untuk					

	meninggalkan perusahaan ini, karena khawatir sulit mendapatkan pekerjaan pengganti.					
5.	Perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dan kesetiaan saya.					

D. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

No	Pertanyaan Kinerja Pegawai	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan dan yang saya hasilkan sudah memenuhi standar perusahaan.					
2.	Jumlah pekerjaan atau hasil pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai target perusahaan.					
3.	Saya dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
4.	Segala peralatan atau sumber daya yang saya gunakan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya hasilkan.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan mandiri dengan kemampuan yang saya miliki.					

Lampiran 4
Data Responden Penelitian

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Alamat Domisili	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Solo
1	Laki-laki	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
2	Perempuan	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
3	Perempuan	31-35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
4	Laki-laki	<25 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
5	Perempuan	31-35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
6	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
7	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	1-3 Tahun
8	Laki-laki	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
9	Laki-laki	31-35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
10	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
11	Laki-laki	<25 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
12	Perempuan	31-35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
13	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
14	Laki-laki	31-35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
15	Perempuan	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
16	Laki-laki	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
17	Laki-laki	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
18	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
19	Laki-laki	<25 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
20	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
21	Laki-laki	<25 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
22	Perempuan	<25 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
23	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
24	Laki-laki	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
25	Perempuan	31-35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
26	Perempuan	31-35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
27	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
28	Perempuan	<25 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	1-3 Tahun
29	Perempuan	31-35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
30	Perempuan	25-30 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	1-3 Tahun
31	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun

32	Laki-laki	<25 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
33	Perempuan	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
34	Perempuan	31-35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
35	Perempuan	>35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
36	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
37	Laki-laki	<25 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	<1 Tahun
38	Laki-laki	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
39	Perempuan	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
40	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
41	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	<1 Tahun
42	Laki-laki	31-35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
43	Perempuan	25-30 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
44	Perempuan	31-35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	1-3 Tahun
45	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
46	Perempuan	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
47	Laki-laki	31-35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
48	Laki-laki	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
49	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
50	Laki-laki	25-30 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
51	Laki-laki	31-35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
52	Laki-laki	31-35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
53	Laki-laki	31-35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
54	Laki-laki	25-30 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
55	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
56	Laki-laki	31-35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
57	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
58	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
59	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
60	Laki-laki	25-30 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
61	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
62	Laki-laki	31-35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
63	Laki-laki	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
64	Laki-laki	31-35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
65	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
66	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
67	Laki-laki	25-30 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
68	Perempuan	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	1-3 Tahun
69	Perempuan	<25 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun

70	Laki-laki	31-35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
71	Perempuan	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
72	Perempuan	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
73	Perempuan	<25 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
74	Perempuan	<25 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
75	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
76	Perempuan	>35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
77	Perempuan	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
78	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
79	Perempuan	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	1-3 Tahun
80	Perempuan	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
81	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	1-3 Tahun
82	Perempuan	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
83	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
84	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
85	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
86	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
87	Laki-laki	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
88	Perempuan	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
89	Perempuan	31-35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
90	Perempuan	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
91	Laki-laki	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	<1 Tahun
92	Perempuan	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
93	Laki-laki	>35 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
94	Laki-laki	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
95	Laki-laki	<25 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	<1 Tahun
96	Perempuan	<25 Tahun	Diluar Kota Solo	SMA/SMK	1-3 Tahun
97	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun
98	Laki-laki	>35 Tahun	Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
99	Laki-laki	25-30 Tahun	Diluar Kota Solo	Diploma/Sarjana	>3 Tahun
100	Perempuan	>35 Tahun	Kota Solo	SMA/SMK	>3 Tahun

Lampiran 5
Rekapan Data Kuesioner

- Variabel Kepemimpinan Etis

Responden	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	3	3	17
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	5	5	5	24
8	4	4	4	4	4	20
9	5	3	3	3	3	17
10	3	4	3	3	4	17
11	4	4	4	4	4	20
12	2	2	2	3	2	11
13	5	5	5	5	5	25
14	4	3	4	4	4	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	4	3	16
19	5	5	5	5	5	25
20	4	3	3	3	3	16
21	5	5	5	5	5	25
22	4	3	3	3	4	17
23	4	3	4	4	3	18
24	3	3	3	4	3	16
25	4	3	4	4	3	18
26	3	3	3	4	4	17
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	3	3	3	15
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	5	3	22

36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	5	3	3	5	5	21
39	3	3	2	2	3	13
40	2	3	2	3	3	13
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	4	4	23
43	4	3	3	3	3	16
44	5	5	5	4	4	23
45	4	3	3	4	3	17
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	4	4	4	20
48	2	2	2	2	2	10
49	2	2	2	4	2	12
50	4	4	3	3	3	17
51	4	4	4	4	4	20
52	4	2	3	4	4	17
53	5	5	4	5	5	24
54	4	4	4	4	4	20
55	4	3	3	4	4	18
56	3	3	3	3	3	15
57	3	3	3	3	3	15
58	4	4	4	4	4	20
59	3	3	3	4	3	16
60	1	3	4	4	3	15
61	4	3	3	4	4	18
62	4	4	4	4	4	20
63	3	3	3	4	3	16
64	3	4	4	3	4	18
65	5	4	4	5	3	21
66	4	4	4	4	5	21
67	3	3	3	3	3	15
68	4	4	4	4	4	20
69	3	3	4	3	4	17
70	3	3	4	4	4	18
71	5	4	5	5	5	24
72	4	4	5	5	5	23
73	4	5	5	5	5	24
74	4	5	5	5	5	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20

77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	5	5	22
79	4	4	4	3	4	19
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	3	3	4	4	4	18
83	4	4	3	4	4	19
84	3	3	3	3	3	15
85	5	4	4	4	4	21
86	3	3	3	4	4	17
87	4	3	4	4	4	19
88	4	3	3	2	2	14
89	3	3	3	3	3	15
90	4	4	4	4	4	20
91	2	2	3	3	3	13
92	4	4	4	4	4	20
93	2	2	2	3	3	12
94	3	3	3	4	3	16
95	4	4	3	3	4	18
96	4	4	4	4	4	20
97	3	3	2	3	3	14
98	4	4	4	3	3	18
99	3	3	3	3	3	15
100	4	4	4	4	3	19

- Variabel Motivasi Spiritual

Responden	MS1	MS2	MS3	MS4	MS5	TOTAL
1	5	4	4	4	4	21
2	5	5	4	5	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	4	23
6	5	4	5	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	4	5	4	23
10	3	4	4	3	4	18
11	5	4	4	4	4	21

12	5	4	3	5	4	21
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	5	4	22
17	5	5	4	4	4	22
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	3	5	3	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	4	4	5	22
23	4	4	3	4	4	19
24	4	4	3	4	4	19
25	5	4	4	5	4	22
26	4	4	4	4	3	19
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	4	4	23
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	4	5	4	23
38	5	5	3	5	3	21
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	5	3	21
41	5	5	5	5	5	25
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	4	5	4	5	5	23
45	4	5	5	5	5	24
46	5	5	4	5	4	23
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20

50	4	4	4	4	3	19
51	5	5	5	5	5	25
52	5	4	4	4	4	21
53	5	5	5	5	4	24
54	5	4	4	5	5	23
55	5	5	5	5	4	24
56	4	4	4	4	4	20
57	5	4	4	5	3	21
58	5	5	4	5	5	24
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	5	4	21
61	5	5	5	5	4	24
62	5	4	4	5	4	22
63	3	3	4	4	3	17
64	3	4	4	3	4	18
65	5	5	5	5	5	25
66	5	4	4	4	4	21
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20
69	5	4	4	5	3	21
70	5	4	4	5	4	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	5	5	5	23
74	5	4	5	5	5	24
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	5	25
77	5	4	4	5	5	23
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	4	5	5	24
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	3	19
82	5	4	4	4	4	21
83	5	5	5	5	4	24
84	5	5	5	5	4	24
85	5	5	4	5	5	24
86	5	5	5	5	5	25
87	4	5	5	4	5	23

88	5	5	5	4	4	23
89	5	5	5	5	5	25
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	5	4	3	3	3	18
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	3	3	3	17
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	5	5	22
97	4	4	4	4	5	21
98	5	4	4	4	4	21
99	5	4	3	3	3	18
100	5	5	4	4	4	22

- Variabel Komitmen Organisasional

Responden	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	TOTAL
1	4	4	4	3	3	18
2	3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	4	16
4	5	5	5	4	5	24
5	3	4	3	3	3	16
6	4	4	3	3	4	18
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	3	4	4	19
10	3	4	4	3	4	18
11	3	3	3	3	4	16
12	4	3	3	3	3	16
13	5	5	5	5	5	25
14	3	4	3	4	4	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	3	19
19	5	5	5	4	5	24
20	3	3	3	3	3	15

21	5	5	5	4	5	24
22	4	4	3	3	4	18
23	3	4	3	3	3	16
24	4	3	2	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	3	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	4	4	19
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	3	3	3	15
32	5	5	5	4	5	24
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	3	2	5	20
36	4	4	4	3	3	18
37	4	4	3	2	3	16
38	5	5	3	3	3	19
39	4	4	4	4	4	20
40	3	2	4	4	3	16
41	5	4	4	3	3	19
42	3	3	4	4	3	17
43	4	3	3	2	3	15
44	3	3	3	4	3	16
45	2	3	3	4	4	16
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	3	3	3	17
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	4	2	3	16
50	3	3	3	3	3	15
51	4	5	2	4	5	20
52	4	4	4	2	3	17
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	3	3	3	17
56	3	4	4	4	4	19
57	2	3	3	3	3	14
58	3	4	3	3	4	17

59	4	4	2	4	4	18
60	5	4	4	4	4	21
61	4	3	3	4	4	18
62	3	4	4	4	4	19
63	2	3	3	4	4	16
64	3	4	4	3	4	18
65	5	5	5	1	2	18
66	4	3	4	3	3	17
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	3	4	19
69	3	3	3	3	3	15
70	3	4	3	2	3	15
71	5	5	5	4	5	24
72	4	5	4	4	4	21
73	4	4	4	3	3	18
74	4	4	4	4	4	20
75	3	3	4	3	3	16
76	4	3	4	4	4	19
77	4	4	4	4	5	21
78	4	4	3	4	4	19
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	3	3	4	3	3	16
82	4	4	4	4	3	19
83	3	4	4	2	4	17
84	4	5	3	4	4	20
85	3	4	4	5	5	21
86	4	4	3	4	4	19
87	3	4	4	4	5	20
88	3	4	3	4	4	18
89	3	3	3	3	3	15
90	4	4	4	3	3	18
91	3	3	3	3	2	14
92	2	3	3	3	3	14
93	3	3	2	3	4	15
94	4	4	4	4	4	20
95	3	3	3	3	3	15
96	4	4	4	4	4	20

97	4	4	3	3	4	18
98	4	4	3	3	3	17
99	5	4	3	3	4	19
100	5	4	3	4	4	20

- Variabel Kinerja Pegawai

Responden	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	TOTAL
1	4	3	4	4	4	19
2	4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	3	19
6	4	3	4	3	4	18
7	4	4	5	4	4	21
8	5	5	4	4	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	3	4	4	4	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	4	3	18
13	4	4	4	5	4	21
14	4	3	4	4	4	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	5	5	23
17	4	4	4	4	3	19
18	4	4	3	3	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	4	4	20
22	4	3	4	4	4	19
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	3	3	4	18
25	3	3	4	4	4	18
26	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	4	20
28	4	5	5	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	3	3	3	15
32	4	4	4	4	4	20

33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	5	4	21
37	4	3	3	4	3	17
38	2	2	3	1	3	11
39	4	4	4	4	4	20
40	3	3	3	3	4	16
41	4	5	3	4	4	20
42	3	3	4	4	3	17
43	4	4	4	3	3	18
44	4	4	3	4	4	19
45	3	4	4	4	4	19
46	4	4	4	3	4	19
47	3	3	3	4	3	16
48	4	4	4	3	4	19
49	3	2	3	3	3	14
50	3	3	3	3	2	14
51	5	4	5	4	4	22
52	4	4	4	2	4	18
53	4	4	5	4	5	22
54	4	3	4	4	3	18
55	3	3	3	3	3	15
56	4	4	4	4	4	20
57	3	3	3	3	3	15
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	4	3	4	19
60	4	4	4	2	4	18
61	4	4	4	3	4	19
62	4	4	4	4	4	20
63	3	4	4	4	3	18
64	3	4	3	3	4	17
65	5	3	4	4	3	19
66	4	3	3	2	2	14
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	3	4	3	4	4	18
70	4	4	4	4	5	21
71	4	4	5	5	5	23
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	5	4	4	21

74	4	4	5	4	4	21
75	4	4	4	4	4	20
76	4	3	4	4	4	19
77	4	3	4	4	4	19
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	3	4	19
82	4	3	3	4	4	18
83	4	3	4	3	4	18
84	5	4	5	5	4	23
85	4	4	4	4	5	21
86	3	3	4	4	4	18
87	4	4	4	5	4	21
88	4	4	3	3	4	18
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20
91	3	3	3	2	3	14
92	4	4	4	4	4	20
93	4	3	3	2	2	14
94	3	3	3	3	3	15
95	4	4	3	3	4	18
96	4	3	4	4	5	20
97	4	3	3	2	3	15
98	3	3	4	4	4	18
99	3	3	3	3	3	15
100	4	4	4	4	3	19

Lampiran 6
Hasil Output SPSS

Statistik Deskriptif Responden

Statistics						
		Jenis_Kelamin	Usia	Alamat_Domisili	Pendidikan_Terakhir	Lama_Bekerja_di_PT.Pos_Indonesia_Solo
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	45	45.0	45.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	28	28.0	28.0	28.0
	25-30 Tahun	22	22.0	22.0	50.0
	31-35 Tahun	20	20.0	20.0	70.0
	>35 Tahun	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Alamat_Domisili

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kota Solo	48	48.0	48.0	48.0
	Diluar Kota Solo	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	51	51.0	51.0	51.0
	Diploma/Sarjana	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama_Bekerja_di_PT.Pos_Indonesia_Solo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	11	11.0	11.0	11.0
	1-3 Tahun	20	20.0	20.0	31.0
	>3 Tahun	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Uji Instrumen Penelitian
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kepemimpinan Etis

		Correlations					
		KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	TOTAL_KE
KE1	Pearson Correlation	1	.720**	.660**	.592**	.625**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KE2	Pearson Correlation	.720**	1	.833**	.618**	.702**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KE3	Pearson Correlation	.660**	.833**	1	.716**	.751**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KE4	Pearson Correlation	.592**	.618**	.716**	1	.736**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KE5	Pearson Correlation	.625**	.702**	.751**	.736**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL_KE	Pearson Correlation	.831**	.894**	.912**	.836**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	5

Variabel Motivasi Spiritual

Correlations

		MS1	MS2	MS3	MS4	MS5	TOTAL_MS
MS1	Pearson Correlation	1	.600**	.375**	.636**	.317**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
MS2	Pearson Correlation	.600**	1	.662**	.601**	.594**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
MS3	Pearson Correlation	.375**	.662**	1	.556**	.684**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
MS4	Pearson Correlation	.636**	.601**	.556**	1	.528**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
MS5	Pearson Correlation	.317**	.594**	.684**	.528**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL_MS	Pearson Correlation	.712**	.852**	.825**	.826**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

Variabel Komitmen Organisasional

Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	TOTAL_KO
KO1	Pearson Correlation	1	.685**	.450**	.225*	.392**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.024	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO2	Pearson Correlation	.685**	1	.509**	.267**	.555**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO3	Pearson Correlation	.450**	.509**	1	.345**	.362**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO4	Pearson Correlation	.225*	.267**	.345**	1	.642**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.024	.007	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO5	Pearson Correlation	.392**	.555**	.362**	.642**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL_KO	Pearson Correlation	.742**	.803**	.720**	.669**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	5

Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	TOTAL_KP
KP1	Pearson Correlation	1	.556**	.554**	.421**	.432**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP2	Pearson Correlation	.556**	1	.516**	.442**	.548**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP3	Pearson Correlation	.554**	.516**	1	.597**	.557**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP4	Pearson Correlation	.421**	.442**	.597**	1	.505**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP5	Pearson Correlation	.432**	.548**	.557**	.505**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL_KP	Pearson Correlation	.735**	.775**	.824**	.786**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	5

Lampiran 8
 Hasil Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92665563
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.060
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.594	1.924		2.907	.005		
	TOTAL_KE	.145	.067	.206	2.175	.032	.728	1.374
	TOTAL_MS	.214	.093	.213	2.311	.023	.768	1.301
	TOTAL_KO	.307	.086	.345	3.593	.001	.712	1.405

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.247	1.214		2.675	.009
	TOTAL_KE	.021	.042	.058	.495	.622
	TOTAL_MS	-.096	.058	-.189	-1.650	.102
	TOTAL_KO	-.002	.054	-.003	-.029	.977

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 9
Hasil Uji Ketepatan Model

Koefisien Determinasi Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.352	1.957

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KO, TOTAL_MS, TOTAL_KE

b. Dependent Variable: TOTAL_KP

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.262	3	72.421	18.919	.000 ^b
	Residual	367.488	96	3.828		
	Total	584.750	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

b. Predictors: (Constant), TOTAL_KO, TOTAL_MS, TOTAL_KE

Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.594	1.924		2.907	.005
	TOTAL_KE	.145	.067	.206	2.175	.032
	TOTAL_MS	.214	.093	.213	2.311	.023
	TOTAL_KO	.307	.086	.345	3.593	.001

Lampiran 10
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.594	1.924		2.907	.005
	TOTAL_KE	.145	.067	.206	2.175	.032
	TOTAL_MS	.214	.093	.213	2.311	.023
	TOTAL_KO	.307	.086	.345	3.593	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

Lampiran 11
Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Gilang Primadhani
Tempat, dan Tanggal Lahir : Sragen, 3 Februari 1999
Jenis Kelamin : Laki - laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Lajang
No. Telepon : 0895422620130
Alamat Email : gilangprimadhani7@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri Jirapan 3 (2005 – 2011)
2. SMP Negeri 1 Kebakkramat (2011 – 2014)
3. SMA Negeri Kebakkramat (2014 – 2017)
4. IAIN Surakarta (2017 – 2021)

Lampiran 12
Bukti Cek Plagiasi

ORIGINALITY REPORT			
29%	28%	12%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		8%
2	core.ac.uk Internet Source		2%
3	www.scribd.com Internet Source		2%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper		1%
5	id.123dok.com Internet Source		1%
6	Submitted to Universitas Andalas Student Paper		1%
7	docplayer.info Internet Source		<1%