

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Diskriptif Statistik

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis diskriptif. Ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
25-30 Tahun	7	8.4
31-35 Tahun	16	19.3
36-40 Tahun	20	24.1
41-45 Tahun	16	19.3
46-50 Tahun	14	16.9
51-55 Tahun	10	12.0
Total	83	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usiakaryawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 31-35 tahun dan 41-45 tahun yaitu sebanyak 32 responden (38,6%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	57	68.7
Perempuan	26	31.3
Total	83	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Laki-Laki yaitu sebanyak 57 responden (68,7%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA	13	15.7
Diploma	21	25.3
S1	36	43.4
S2	8	9.6
S3	5	6.0
Total	83	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 36 responden (43,4%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 5 Tahun	29	34.9
5-10 Tahun	31	37.3
> 10 Tahun	23	27.7
Total	83	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 5-10 tahun yaitu sebanyak 31 responden (37,3%).

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 83 responden. Tingkat signifikansi 5% jika $r_{xy} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai $r_{xy} < r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepemimpinan Spiritual (X1) dan Kompleksitas Penugasan (X2)

Indikator	r_{xy}	r-tabel	Sig.	α	Keterangan
X1.1	0.801	0,213	0,000	0,05	Valid
X1.2	0.786	0,213	0,000	0,05	Valid
X1.3	0.790	0,213	0,000	0,05	Valid
X1.4	0.844	0,213	0,000	0,05	Valid

Indikator	rx_y	r-tabel	Sig.	α	Keterangan
X1.5	0.815	0,213	0,000	0,05	Valid
X1.6	0.751	0,213	0,000	0,05	Valid
X1.7	0.769	0,213	0,000	0,05	Valid
X1.8	0.794	0,213	0,000	0,05	Valid
X2.1	0.801	0,213	0,000	0,05	Valid
X2.2	0.849	0,213	0,000	0,05	Valid
X2.3	0.902	0,213	0,000	0,05	Valid
X2.4	0.810	0,213	0,000	0,05	Valid
X2.5	0.861	0,213	0,000	0,05	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,213 (sig. $< 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Spiritual dan Kompleksitas Penugasan adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3.

Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepuasan (Z) dan Kinerja (Y)

Indikator	R_{xy}	r-tabel	Sig.	A	Keterangan
Z1.1	0.845	0,213	0,000	0,05	Valid
Z1.2	0.724	0,213	0,000	0,05	Valid
Z1.3	0.761	0,213	0,000	0,05	Valid
Z1.4	0.868	0,213	0,000	0,05	Valid
Z1.5	0.856	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.1	0.737	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0.814	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0.698	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0.659	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0.719	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.6	0.780	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.7	0.827	0,213	0,000	0,05	Valid
Y1.8	0.816	0,213	0,000	0,05	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r_{tabel 0,213}$ (sig. $< 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan dan Kinerja Karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Kepemimpinan Spiritual, Kompleksitas Penugasan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	0.916	$\geq 0,60$	Reliabel
Kompleksitas Penugasan	0.900	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan	0.871	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.894	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Dari Tabel 4.4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Spiritual, Kompleksitas Penugasan, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Kepemimpinan Spiritual, Kompleksitas Penugasan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah/ Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Rendah/Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi/Baik
3,40 s/d 4,19	Tinggi/Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi/Baik

a) Variabel Kepemimpinan Spiritual

Tabel 4.6.
Penilaian Responden terhadap Kepemimpinan Spiritual

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Pimpinan saya selalu bekerja berdasarkan dari ketuhanan (<i>spiritual</i>)	3.94	Tinggi
2	Pimpinan saya memberikan visi, misi dan berperilaku berdasarkan nilai-nilai ketuhanan	3.90	Tinggi
3	Pimpinan saya selalu mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab	3.95	Tinggi
4	Pimpinan saya selalu mengarahkan bekerja dengan baik dan ikhlas	3.84	Tinggi
5	Pemimpin saya memberikan harapan akan imbalan yang berupa materi maupun spiritual	3.86	Tinggi

6	Pimpinan saya selalu murah hati kepada karyawan	3.81	Tinggi
7	Pimpinan saya selalu memiliki empati terhadap karyawan	3.92	Tinggi
Rerata		3,88	Tinggi

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 83 responden atas pertanyaan mengenai Kepemimpinan Spiritual yaitu sebanyak 7 pertanyaan berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19.

b) Variabel Kompleksitas Penugasan

Tabel 4.7.
Penilaian Responden terhadap Kompleksitas Penugasan

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya memiliki kerumitan dalam melakukan pekerjaan	3.11	Cukup Tinggi
2	Saya sering mendapatkan perbedaan pendapat antar karyawan lain	3.10	Cukup Tinggi
3	Saya memberikan ide-ide baru diterima dengan baik	3.18	Cukup Tinggi
4	Saya mendapatkan tugas yang sangat sulit dan tidak bisa diselesaikan	3.27	Cukup Tinggi
5	Saya menyelesaikan tugas saya sesuai dengan target	3.12	Cukup Tinggi
Rerata		3,15	Cukup Tinggi

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 83 responden atas pertanyaan mengenai Kompleksitas Penugasan yaitu sebanyak 5 pertanyaan berada pada kategori cukup tinggi karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 2,60-3,39.

c) Variabel Kepuasan

Tabel 4.8.
Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	4.12	Tinggi
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya	4.05	Tinggi
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	4.16	Tinggi
4	Saya sering mendapatkan motivasi dari pemimpin saya	4.14	Tinggi
5	Pemimpin saya bersedia memberikan arahan ketika kesulitan melakukan pekerjaan	4.01	Tinggi
Rerata		4,09	Tinggi

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan table diatas disimpulkan bahwa jawaban dari 83 responden pertanyaan mengenai KepuasanKerja yaitu sebanyak 5 pertanyaan berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19.

d) Variabel Kinerja

Tabel 4.9.
Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu	4.13	Tinggi
2	Saya selalu teliti mengerjakan pekerjaan	4.00	Tinggi
3	Pekerjaan saya memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	4.04	Tinggi
4	Saya bekerja dengan efisien dalam mencapai standar perusahaan	3.99	Tinggi
5	Saya bekerja dengan efektif dalam mencapai standar perusahaan	4.11	Tinggi
6	Pengetahuan saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	4.22	Tinggi
7	Perusahaan puas dengan hasil pekerjaan saya	4.22	Tinggi
8	Saya memiliki daftar kehadiran yang baik	4.27	Tinggi
Rerata		4,12	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 83 responden atas pertanyaan mengenai Kinerja yaitu sebanyak 8 pertanyaan berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19.

D. Uji Hipotesis 1 dan 2

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67447933
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.079
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.927
Asymp. Sig. (2-tailed)		.356

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Kepemimpinan Spiritual linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel

bebas terhadap variabel tak bebas. Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.11.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerrance	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual (X_1)	1.044	.958	10	Tidak ada multikolinearitas
Kompleksitas Penugasan (X_2)	1.044	.958	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai $VIF < 10$, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X . Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel

bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Uji *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual (X_1)	0.261	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Kompleksitas Penugasan (X_2)	0.613	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kompleksitas Penugasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan. Berikut ini Tabel 4.13 hasil Regresi Linier:

Tabel 4.13.
Hasil Regresi Linier Model Persamaan I

<i>Variabel</i>	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
Kepemimpinan Spiritual (X ₁)	0.611	8.325	0.000
Kompleksitas Penugasan (X ₂)	-0.353	-4.808	0.000
R ² :0,587			
Adjusted R ² : 0,577			
F-statistik :56,856Sig. = 0,000			
N : 83			
Variabel Dependen (Z) : Kepuasan			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

a) Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSSfor Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Z = 0.611X_1 - 0.353X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kompleksitas Penugasan terhadap Kepuasan karyawan. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- i. Koefisien regresi Kepemimpinan Spiritual terhadap KepuasanKaryawan = 0.611

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jikaKepemimpinan Spiritual(X₁) meningkat, maka Kepuasan Karyawan lembaga

amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

- ii. Koefisien regresi Kompleksitas Penugasan terhadap KepuasanKerja = -0.353.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kompleksitas Penugasan (X_2) meningkat, maka KepuasanKerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z) akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Uji F

Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) dan Kompleksitas Penugasan (X_2) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z). Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh **probabilitas F_{hitung}** = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas F_{hitung}** (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) dan Kompleksitas Penugasan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap KepuasanKerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

c) Uji t

- a. Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

H_1 : Kepemimpinan Spiritual (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas t_{hitung}** (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

- b. Pengujian pengaruh variabel Kompleksitas Penugasan (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

H_2 : Kompleksitas Penugasan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Kompleksitas Penugasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

a) Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh adjusted R^2 sebesar 0,577, artinya variabel Kepuasan Kerja Karyawan di lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta dapat dijelaskan oleh yaitu Kepemimpinan Spiritual dan Kompleksitas Penugasan secara serentak sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 32,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

E. Uji Hipotesis 3, 4 dan 5

1. Uji Asumsi Klasik

b) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam **model regresi** variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.14.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98723367
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.731
Asymp. Sig. (2-tailed)		.660

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai

kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Kepemimpinan Spiritual linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Madalla, 1999). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.15.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual (X ₁)	1.949	.513	10	Tidak ada multikolinearitas
Kompleksitas Penugasan (X ₂)	1.346	.743	10	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi (Z)	2.421	.413	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas > 0,05, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual (X_1)	0.450	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Kompleksitas Penugasan (X_2)	0.807	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (Z)	0.100	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kompleksitas Penugasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja. Berikut ini Tabel 4.17 hasil Regresi Linier:

Tabel 4.17.

Hasil Regresi Linier Model Jalur Persamaan II

<i>Variabel</i>	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
Kepemimpinan Spiritual (X_1)	0.258	3.149	0.002
Kompleksitas Penugasan (X_2)	-0.142	-2.082	0.041
Kepuasan Kerja (Z)	0.584	6.398	0.000
R^2 : 0,728			
Adjusted R^2 : 0,718			
F-statistik : 70,509 Sig. = 0,000			
N : 38			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

e) Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.258X_1 - 0.142X_2 + 0.584Z$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kompleksitas Penugasan dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- 1) Koefisien regresi Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja = 0.258. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepemimpinan Spiritual (X_1) meningkat, maka Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 2) Koefisien regresi Kompleksitas Penugasan terhadap Kinerja = - 0.142. Koefisien regresi negatif (searah) artinya, jika Kompleksitas Penugasan (X_2) meningkat, maka Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y) akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja = 0.584. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepuasan Kerja (Z) meningkat, maka Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Uji F

Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1), Kompleksitas Penugasan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y). Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah

data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1), Kompleksitas Penugasan (X_2) dan Kepuasan (Z) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

c) Uji t

1) Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

H_3 : Kepemimpinan Spiritual (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 0,002$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,002) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

f) Pengujian pengaruh variabel Kompleksitas Penugasan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

H₄: Kompleksitas Penugasan (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 0,041$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,041) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompleksitas Penugasan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

3) Pengujian pengaruh variabel KepuasanKerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

H₅: Kepuasan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

g) Pengujian R² (Koefisien Determinasi)

R² (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh adjusted R^2 sebesar 0,778, artinya variabel KinerjaKaryawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta dapat dijelaskan oleh yaitu Kepemimpinan Spiritual (X_1), Kompleksitas Penugasan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) secara serentak sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap KepuasanKaryawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepemimpinan Spiritual meningkat, maka akan meningkatkanKepuasan Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang

berdasarkan pada etika religius. Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.

Secara historisitas Islam, model kepemimpinan spiritual ini dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan sukses dengan sifatsifatnya yang utama, yaitu siddiq (*integrity*), amanah (*trust*), dan tabligh (*openly, human relation*) dan fathanah (*working smart*). Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan. Model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Namun demikian, kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti intelektual. Kepemimpinan spiritual bukan hanya sangat rasional, melainkan justru menjemihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani dan kecerdasan spiritual (Tobroni, 2015).

Kemampuan seorang pemimpin untuk meyakinkan visi organisasi kepada anggotanya akan berdampak terhadap kepuasan kerja,

apalagi jika pemimpin mampu membangkitkan potensi terbaik mereka sebagai makhluk sosial yang secara genetik selalu ingin membantu sesama. Kepuasan kerja juga bisa dirasakan ketika dalam proses interaksi organisasi, pemimpin bisa memberikan keteladanan dalam memperjuangkan tercapainya visi organisasi, sehingga sebagai mitra/bukan bawahan, karyawan merasakan kenyamanan dalam mengabdikan pada organisasi (Umam, 2012).

Kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila kepemimpinan dijalankan oleh pemimpin dengan kualitas pribadi yang baik, melakukan tindakan administratif demi kemajuan organisasi, menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun sesama bawahannya, memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berprestasi dengan obyektif, serta mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam organisasi. Karakteristik pemimpin tersebut mencerminkan seorang pemimpin yang memiliki jiwa spiritualitas (Wibowo, 2015).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Rahmawaty (2016) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu dapat memberikan pandangan bahwa kepemimpinan spiritual sejak 2014-2016 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Alasannya, untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu adanya pembentukan karakter dari pemimpin dengan memberikan nilai-nilai spiritual kepada karyawannya agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mengerjakan tugasnya.

2. Pengaruh Kompleksitas Penugasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kompleksitas Penugasan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Kompleksitas Penugasan meningkat, maka akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta.

Dalam melaksanakan tugasnya auditor seringkali dihadapkan dengan sejumlah tugas-tugas yang kompleks, rumit, banyak juga saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Kompleksitas audit pada dasarnya adalah tentang persepsi individu yaitu tentang kesulitan suatu tugas audit, sulit bagi seseorang namun bisa mudah bagi orang lain. Tingginya kompleksitas penugasan ini menuntut auditor untuk terus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, karena kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Siagian, 2010).

Kompleksitas pada dasarnya merupakan suatu alasan dari masalah-masalah yang ada pada diri karyawan dan menjadi tolok ukur dalam mengatasi kepuasan kerja pada karyawan. Dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang dilakukan karyawan tidak semuanya

sama sesuai pada posisinya masing-masing, kompleksitas mengetahui apa saja yang akan menjadi inti dari kerumitan dalam mengerjakan tugas. Pada penelitian Fitriany(2010) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah kompleksitas penugasan. Kemudian Pekerjaan dengan tugas yang tinggi mem-pertahankan kepentingan karyawan, sehingga mengarah pada peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat menjadi pengukuran tingkat keberhasilan perusahaan. Tugas yang begitu tinggi akan menimbulkan resiko yang cukup besar, kemungkinan terjadinya kecerobohan seorang karyawan demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Telah banyak penelitian yang melakukan pengaruh antara kompleksitas penugasan dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik untuk tingkat keberhasilan perusahaan(Soeprihanto, 2010).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriany (2010) yang mengemukakan bahwa kompleksitas penugasan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Divie Dantha Dewi (2013) bahwa kompleksitas penugasan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (nilai probabilitas t-

hitung (0,049) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepemimpinan Spiritual meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta.

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab atas pemimpin sebagai bentuk pemberian amanah kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya yang hasilnya dapat mengukur tingkat keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja apabila kepemimpinan dijalankan oleh pemimpin dengan kualitas pribadi yang baik, melakukan tindakan administratif demi kemajuan organisasi, menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun sesama bawahannya, memberikan penghargaan secara obyektif kepada bawahannya yang berprestasi, serta mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi. Selain itu, kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja apabila kepemimpinan yang dipersepsikan oleh para karyawan merupakan fenomena yang positif, atau semakin tinggi, maka persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Karakteristik kepemimpinan tersebut mencerminkan pemimpin yang berjiwa spiritualitas.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofwa (2013) yang menyatakan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maupun pada penelitian Musta'in dan Manan (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan spiritual memberikan contoh keteladanan kepada karyawannya yang dapat memberikan dorongan lebih kepada karyawannya agar dapat mengerjakan tugasnya dengan hasil yang efektif.

4. Pengaruh Kompleksitas Penugasan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kompleksitas Penugasan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amal zakat yang ada di Yogyakarta (nilai probabilitas t_{hitung} (0,046) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompleksitas Penugasan meningkat, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan lembaga amal zakat yang ada di Yogyakarta.

Kompleksitas merupakan bentuk masalah yang dihadapi oleh manajemen perusahaan sehingga akan menimbulkan dampak dalam tingkat keberhasilan perusahaan. Kompleksitas biasanya digunakan dalam penelitian kinerja audit (Kurniawan, 2011).

Menurut Arywati dan Martani (2009) Kompleksitas penugasan audit merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit, bahwa kompleksitas penugasan audit dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja.

Menurut Robbins SP (2011), Kompleksitas penugasan merupakan kesalahan pokok yang ada dalam perusahaan yang sangat sulit untuk diselesaikan maka semakin tinggi kompleksitas tugas semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanusi dan Iskandar (2007) mengemukakan bahwa kompleksitas berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amal zakat yang ada di Yogyakarta

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amal zakat yang ada di Yogyakarta (nilai probabilitas t -hitung (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan lembaga amal zakat yang ada di Yogyakarta.

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2008).

Menurut Prawirosentono (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawanan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Prayuginingsih, 2011).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lopez dalam (Suharto dan Budhi Chayono, 2005). Mempunyai tingkat yang signifikan karena kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dari tergabung kinerja secara umum maka dapat diketahui bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja.