

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMPLEKSITAS
PENUGASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN
(Studi Empiris Kota Yogyakarta)**

ARIYANSYAH

*Program Studi Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Ariyansyah59@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims at analyzing the effect of spiritual leadership and assignment complexity towards the employees' work satisfaction and performance in Lembaga Amil Zakat (LAZ). The objects of this research were the institutions of amil zakat in Yogyakarta. There were 83 respondents. The data were obtained using questionnaire as the research measurement. The sampling method used was Convenience Sampling, while SPSS 16 software was used as the analysis tool.

Based on the analysis, it is found that the spiritual leadership has positive effect towards the employee's work satisfaction and performance. Either way, work satisfaction has positive effect towards the employee's performance. In contrast, assignment complexity has negative effect towards the employee's work satisfaction and performance in the institutions of amil zakat in Yogyakarta.

Key Words: Spiritual leadership, assignment complexity, work satisfaction, work performance.

A. PENDAHULUAN

Pada Saat ini penguatan nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi strategi besar dalam kajian bisnis. Hal ini disebabkan karena berbagai karyawan di perusahaan atau lembaga keuangan banyak melakukan sifat tidak terpuji yang dapat menimbulkan dampak negatif di sekitar lingkungan perusahaan, tidak terlepas dari manajemen SDM yang jauh dari nilai-nilai spiritual. Bahkan kinerja karyawan hanya dipacu dengan pencapaian indikator ekonomi tanpa dilandasi dengan nilai-nilai spiritual (Sulistyo H 2009). Pimpinan perusahaan saat ini telah menggunakan strategi nilai-nilai spiritual ini untuk menjadikan SDM yang berkualitas tinggi yang penuh tanggung jawab atas amanat yang diberikan dan mengurangi dampak negatif, seperti pendapat Tobroni (2005), konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis*.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang dinilai positif yaitu jika pemimpin di perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawannya. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan demikian pula sebaliknya (Rahmawaty A, 2016). Kepemimpinan pada saat ini menekankan kepada karakter dan perilaku untuk mengubah menjadi lebih baik lagi. Namun, teori tentang kepemimpinan spiritual ini masih tidak dapat

diterapkan dengan sempurna, karena masih banyak faktor-faktor yang memandang bahwa amanat dari kepemimpinan hanya suatu teguran belaka tanpa memikirkan bahwa amanat tersebut juga janji dengan Tuhan. Seperti pendapat Rahmawaty A (2016) hasil riset tentang teori perilaku kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa tidak satupun teori kepemimpinan yang menjamin kemungkinan sukses sebagai pemimpin. Hal ini disebabkan karena selama ini model-model kepemimpinan yang ada masih memandang bahwa hakekat kepemimpinan merupakan amanat dari manusia dan bukan suatu amanat dari Tuhan dan juga manusia.

Konsep kepemimpinan spiritual telah banyak dikembangkan kemudian diterapkan dengan berbagai macam cara seperti melakukan seminar dalam meningkatkan kinerja, pelatihan karyawan, dan lain-lain, untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan demi mencapai hasil yang efektif dan efisien. penerapan kepemimpinan spiritual dalam suatu organisasi/perusahaan akan dapat menginspirasi dan memotivasi sumber daya manusia dalam mencapai visi dan budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara produktif (Rahmawaty A, 2016).

Hasil riset sebelumnya telah banyak menghasilkan gambaran seputar kepemimpinan spiritual ini, seperti hasil riset Rahmawaty A (2016) yaitu kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menanamkan nilai-nilai spiritual ini ke dalam karakter dan perilaku karyawan di BMT se Kabupaten Pati. Pada penelitian ini dilakukan pada lembaga

amil zakat di Kota Yogyakarta yang akan dijadikan dasar penelitian untuk menunjukkan hasil riset kepemimpinan spiritual apakah dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawannya.

Model Kepemimpinan spiritual ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan penggerak dalam tugas dan tanggung jawabnya untuk hasil yang produktivitas. Menurut Rahmawaty A (2016) kinerja karyawan yang produktif dan optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan maupun kesehatan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat faktor internal yang harus dipahami yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat emosional pada kepribadian karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Badriyah Mila (2015) kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Telah menjadi faktor penting pemimpin untuk memahami karakter dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugasnya, apakah yang dilakukan tersebut sesuai dengan keinginan dan niat, atau yang dilakukan hanya semata-mata tugas yang harus diselesaikan tanpa memikirkan hasil tersebut sesuai prosedur atau tidak.

Pada penelitian Rahmawaty A (2016) Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek, baik aspek yang berasal dari perusahaan maupun berasal dari diri karyawan tersebut. Aspek yang berasal dari perusahaan merupakan suatu masalah yang timbul dari peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bertentangan dengan keinginan karyawan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kemudian dari aspek diri karyawan merupakan sesuatu masalah yang timbul dari kepribadian karyawan yang memikirkan bahwa yang dihasilkan dan yang diperoleh tidak sesuai dengan harapannya.

Menurut Libby, R dan Lipe (1992) kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui kompleksitas penugasan. Kompleksitas penugasan termasuk sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan, yang dapat memberikan masalah terhadap tingkat kesulitan yang dihadapi seorang karyawan atas tugasnya. Dengan demikian seringkali karyawan mengalami dimana kompleksitas tugas yang dikerjakan tinggi kemudian mereka dituntut untuk menghasilkan instruksi pekerjaan yang berkualitas. Hal ini dapat menyebabkan karyawan melakukan disfungsi sehingga menurunkan kualitas pekerjaannya. Menurut Libby dan Lipe (1992) kompleksitas penugasan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kompleksitas penugasan menjadi faktor penjas untuk menemukan masalah-masalah tertentu. Namun kompleksitas penugasan ini digunakan pada audit, untuk mengukur tingkat kualitas laporan audit. Menurut Gani, L., Siregar, S. dkk (2011) masalah yang seringkali dihadapi auditor dimana dalam

kompleksitas tugas yang tinggi mereka dituntut untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Pada penelitian ini akan menjadikan kompleksitas penugasan untuk mengukur kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kompleksitas penugasan telah banyak dilakukan dalam riset penelitian yang berkaitan dengan kepuasan, seperti hasil riset Luthans (2006) mengemukakan bahwakaryawan dengan tingkat prestasi/pencapaian tinggi menganggap penyelesaian tugas merupakan hal yang menyenangkan secara pribadi, karyawan tersebut tidak mengharapkan atau menginginkan penghargaan material. Kemudian kompleksitas penugasan juga berkaitan dengan kinerja karyawan, untuk menimalisir tugas yang tidak terstruktur dan membingungkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Nurlaela, S., dkk(2014) menyatakan bahwa seseorang yang dihadapkan pada kompleksitas tugas yang rendah akan mengerahkan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas tersebut, dimana usaha tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompleksitas tugas yang tinggi, menurunkan usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas dimana hal ini berpengaruh terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan.

B. PENURUNAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan spiritual menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dapat memberikan nilai-nilai positif terhadap karakter masing-masing karyawan dengan menanamkan nilai-nilai spiritual kepada seorang karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing. Kemudian kepemimpinan spiritual akan menjadi acuan pokok didalam suatu perusahaan untuk memahami atau pengertian terhadap masing-masing karakter karyawan yang ada. Menurut Tobroni (2005), konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis*.

Kepuasan kerja karyawan sangat diperhatikan pada setiap perusahaan, karyawan termasuk menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tingkat keberhasilan perusahaan. Maka telah banyak penelitian tentang kepemimpinan spiritual ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja berbagai hasil penelitian. Pada hasil penelitian Musta'in dan Manan (2014) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sependapat dengan penelitian Tanuwijaya Ronald (2014) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian Rahmawaty A (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. Sehingga pada penelitian menetapkan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

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. Penelitian tentang kepemimpinan ini telah banyak dilakukan dan telah banyak teori yang menjelaskan bahwa kepemimpinan akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawannya karena jiwa seorang pemimpin bukan semata untuk menjadi orang yang paling ditakuti akan tetapi seorang pemimpin bisa dijadikan contoh untuk bawahannya. Model-model kepemimpinan saat ini sangat tertekan untuk kepribadianya saja tanpa memiliki keteladannya yang baik, maka kepemimpinan spiritual mempunyai nilai-nilai etika agama yang baik bagi seorang pemimpin yang

dapat menjadi contoh kepada bawahannya sebagai bentuk tolak ukur kinerja karyawan yang baik dan benar.

Kepemimpinan spiritual pada penelitian sebelumnya telah banyak diukur dengan berbagai hasil yang dapat disimpulkan, seperti penelitian 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. Hasil penelitian tersebut sependapat dengan penelitian Rahmawaty A (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan model kepemimpinan spiritual memberikan contoh keteladanan kepada karyawannya yang dapat memberikan dorongan lebih kepada karyawannya agar dapat mengerjakan tugasnya dengan hasil yang efektif. Sehingga pada penelitian ini menetapkan hipotesis kedua sebagai berikut.

H₂: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompleksitas Penugasan terhadap Kepuasan Kerja

Kompleksitas pada dasarnya merupakan suatu alasan dari masalah-masalah yang ada pada diri karyawan dan menjadi tolak ukur dalam mengatasi kepuasan kerja pada karyawan. Dalam menyelesaikan berbagai

macam tugas yang dilakukan karyawan tidak semuanya sama sesuai pada porsinya masing-masing, kompleksitas mengetahui apa saja yang akan menjadi inti dari kerumitan dalam mengerjakan tugas. Pada penelitian Gani, L., dkk (2011) 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, seperti penelitian terdahulu pada penelitian Gani, L., dkk (2011) yang mengemukakan bahwa kompleksitas penugasan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Dewi (2013) bahwa kompleksitas penugasan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kompleksitas penugasan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kompleksitas penugasan merupakan kesalahan dalam organisasi yang merupakan tanggung jawab seluruh staf maupun karyawan di organisasi. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan. Sehingga pada penelitian ini menetapkan hipotesis ketiga sebagai berikut.

H₃: Kompleksitas penugasan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompleksitas Penugasan terhadap Kinerja Karyawan

Kompleksitas merupakan bentuk masalah yang dihadapi oleh manajemen perusahaan sehingga akan menimbulkan dampak dalam tingkat keberhasilan perusahaan. Kompleksitas biasanya digunakan dalam penelitian kinerja audit. Sehingga banyak penelitian kompleksitas penugasan ini yang berhubungan dengan audit, seperti penelitian Marganingsih 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. Penelitian kompleksitas terhadap kinerja karyawan pada penelitian sebelumnya mempunyai berbagai hipotesis untuk menyatakan hasil pendapat masing masing.

Kompleksitas merupakan masalah individu karyawan yang mempunyai kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, perlu waktu yang lama untuk mengerjakan tugasnya. Tingginya kompleksitas penugasan ini untuk terus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, karena kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Hasil penelitian Sanusi dan Iskandar (2007) mengemukakan bahwa kompleksitas

berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Sependapatan dengan penelitian Jamilah S (2007) mengemukakan bahwa kompleksitas penugasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompleksitas penugasan merupakan kesalahan pokok yang ada dalam perusahaan yang sangat sulit untuk diselesaikan maka semakin tinggi kompleksitas tugas semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini menetapkan bahwa hipotesis yang keempat sebagai berikut.

H₄: Kompleksitas penugasan berpengaruh negatif kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan hasil dari kemampuannya dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Robbins (2008) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerjanya yang dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2008) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

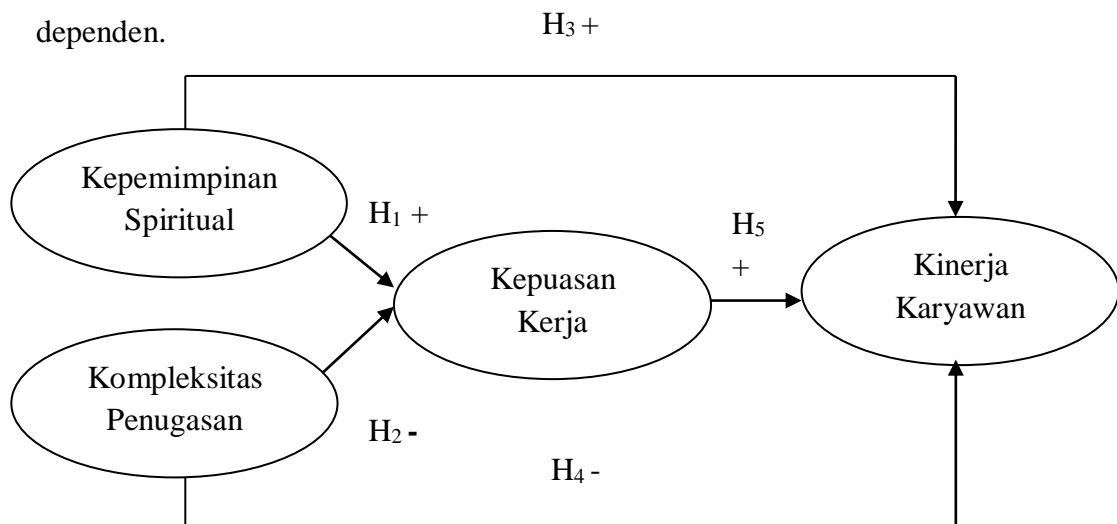
Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan suatu yang umum disebut organisasi yang dapat kita pahami dan logika masing-masing tentang hubungan dua variabel ini. Pada penelitian Tanuwijaya Ronald (2015) Terdapat pengaruh positif secara parsial kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan. Brahmasari dan Suprayetno (2009) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian Rahmawaty A (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada kepuasan kerja sangat banyak, sehingga dari hasil penelitian tersebut menghasilkan nilai positif atau berpengaruh pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini menetapkan hipotesis yang kelima sebagai berikut.

H₅: *Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dan juga menunjukkan pengaruh negatif atau positif antara variabel independen dan dependen.



Gambar 2.1

Metode Peneliti

D. METODE PENELITIAN

A. Objek/subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan dilembaga amil zakat se-kota Yogyakarta. Kemudian Objek pada penelitian ini terdapat 5 (lima) cabang Lembaga Amil Zakat di kota Yogyakarta, sebagai berikut:

NO	KANTOR	ALAMAT	TELEPON
1	IZI (Kantor Cabang Inisiatif Amal Indonesia) Kota Yogyakarta	Jl. Beringharjo Taman No. 12, Jetis, Kota Yogyakarta. Daerah Istimewa Yogyakarta	(0274) -
2	DPUDT PEDULI (Kantor Cabang Dompot Peduli Ummat) Kota Yogyakarta	Jl. H. Agus Salim No. 56 A, Notoprajan, Ngampilan, Kota Yogyakarta. Daerah Istimewa Yogyakarta	(0274) 55132
3	Dompot Dhuafa (Kantor Cabang Dompot Dhuafa) Kota Yogyakarta	Jl. Hos Chokroaminoto No. 146, Tegalrejo, Kota Yogyakarta. Daerah Istimewa Yogyakarta.	(0274) 55244
4	Lazis Mu (Kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah)	Jl. Cik Di Tiro No. 23, Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta. Daerah Istimewa Yogyakarta.	(0274) 55223
5	RZI (Kantor Cabang Rumah Zakat Indonesia) Kota Yogyakarta	Jl. Veteran No. 9, Muja Muju, Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Daerah Istimewa Yogyakarta.	(0274) 55165

Tabel 3.1

Daftar Lembaga Amil Zakat

B. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diambil dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan Lembaga amil zakat, sebagai alat ukur data yang dapat diambil untuk menjadi bahan paenelitian ini.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pemillihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. *Conveniance sampling* adalah sampel yang dipilih peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja. Subjek yang diambil tanpa ada pertimbangan lain dalam mengisi kuesioner hanya saja subjek tersebut sesuai dengan penelitian ini yang merupakan target awal yaitu karyawan pada lembaga amil zakat.

D. Teknik Perolehan Data

Data pada penelitian ini menggunakan data primer. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan diserahkan dan diisi secara individual oleh responden.

E. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

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 57responden (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 36responden (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.	A	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
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 $r_{xy} > r\text{-tabel}_{0,213}$ ($\text{sig.} < 0,05$), 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	Rxy	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 $r_{xy} > r\text{-tabel}_{0,213}$ ($\text{sig.} < 0,05$), 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 instrumenvariabel 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	≥ 0,60	Reliabel
Kompleksitas Penugasan	0.900	≥ 0,60	Reliabel
Kepuasan	0.871	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.894	≥ 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	4.05	Tinggi

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
	dilimpahkan kepada saya		
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
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	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 : 56,856 Sig. = 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 Kepuasan Karyawan = 0.611

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepemimpinan Spiritual (X_1) 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 Kepuasan Kerja = -0.353.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kompleksitas Penugasan (X_2) meningkat, maka Kepuasan Kerja 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 amal 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 Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amal zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

c) Uji t

a. Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amal 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_{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

(X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

b. Pengujian pengaruh variabel Kompleksitas Penugasan (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

H₂: Kompleksitas Penugasan (X₂) 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 $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompleksitas Penugasan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Z).

a) Pengujian R² (Koefisien Determinasi)

R² (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R² (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R² mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh adjusted R² sebesar 0,577, artinya variabel Kepuasan

KerjaKaryawan dilembaga 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_{hitung} (0,002) < *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).

H_4 : Kompleksitas Penugasan (X_2) 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_{hitung} (0,041) < *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 Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (Y).

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

H_5 : 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 H_0 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 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 0,778, artinya variabel Kinerja Karyawan 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 Kepuasan Karyawan 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 meningkatkan Kepuasan 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 genetis 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 samasuai pada porsinya 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. Meskipun 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 amil 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 amil 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 amil 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.

F. Kesimpulan

1. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja 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 meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta.
2. Kompleksitas Penugasan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (nilai probabilitas t -hitung (0,000) < *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.
3. 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.
4. Kompleksitas Penugasan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil 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 amil zakat yang ada di Yogyakarta.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta (nilai probabilitas t -hitung

(0,000) <Level of Significant (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan lembaga amil zakat yang ada di Yogyakarta.

G. Saran

1. Bagi Lembaga Amil Zakat

Sebagai konsep kepemimpinan spiritual dan kompleksitas penugasan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dilembaga publik yakni di lembaga amil zakat.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang Kepemimpinan Spiritual dan Kompleksitas Penugasan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasanyang sudah ada dan menambahkan teori-teori baru dari fenomena yang ada pada saat ini.

3. Bagi Mahasiswa

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.