

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh :

ZAINAL ARIFIN



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

ABSTRAK

“PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA DI KOTA BANDAR LAMPUNG”

Oleh

ZAINAL ARIFIN

Kinerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, dimana organisasi menginginkan para anggotanya untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil kerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi, diantaranya adalah kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert dan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 120 orang yang tersebar pada pegawai PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linear berganda dan uji t dengan bantuan aplikasi atau software SPSS 26. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ke dua variabel bebas dinyatakan diterima. Pemimpin diharapkan untuk tidak segan memberikan perhatian dukungan, memiliki sikap keterbukaan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta penghargaan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan Spiritual, Kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

"THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS INDONESIA IN BANDAR LAMPUNG CITY"

By

ZAINAL ARIFIN

Performance is the most important part in an organization, where the organization wants its members to work maximally to achieve good work results. Many factors affect employee performance in a company or organization, including spiritual leadership and job satisfaction. This study aims to examine the effect of spiritual leadership and job satisfaction on employee performance. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale and the sample used in this study was 120 people who were distributed to PT Pos Indonesia employees in Bandar Lampung City. The data analysis tools used in this study are multiple linear analysis and t tests with the help of SPSS 26 applications or software. The purpose of this study is to determine the influence of spiritual leadership and job satisfaction on employee performance at PT Pos Indonesia in Bandar Lampung City. The results of this study show that this study supports the hypothesis proposed, namely spiritual leadership has a positive and significant influence on employee performance and job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance so that the hypothesis of the two independent variables is declared accepted. Leaders are expected to not hesitate to give attention, support, have an attitude of openness, and create a comfortable work environment and appreciation so that it will improve employee performance.

Keywords: Spiritual Leadership, Job Satisfaction, and Employee Performance

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA DI BANDAR
LAMPUNG”**

**Oleh :
ZAINAL ARIFIN**

Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA
DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Zainal Arifin*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1711011107

Program Studi : **S1 Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

Skretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**

Penguji Utama : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **16 Januari 2024**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zainal Arifin

NPM : 1711011107

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dann Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung**” adalah benar hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi ini bukan merupakan duplikasi ataupun hasil karya orang lain, kecuali pada bagian rujukan yang disebut dalam daftar Pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 14 Januari 2024
Yang Membuat Pernyataan



Zainal Arifin

NPM 1711011107

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Braja Dewa, Kecamatan Way Jepara, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung pada tanggal 2 Februari 1999 dan merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Subardi dan Ibu Lailatul Hani'ah dan peneliti memiliki dua adik laki-laki.

Pendidikan yang pernah ditempuh peneliti adalah Taman Kanak- Kanak (TK) di TK AL-Hidayah Braja Dewa yang diselesaikan pada tahun 2005, Sekolah Dasar (SD) ditempuh oleh penulis di SD Negeri Braja Dewa yang diselesaikan tahun 2011, Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh penulis di SMP Negeri 2 Way Jepara yang diselesaikan tahun 2014, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMA) ditempuh oleh penulis di SMK 2 Budi Utomo Way Jepara yang diselesaikan pada tahun 2017.

Kemudian, peneliti melanjutkan jenjang Pendidikan tinggi dan terdaftar di Universitas Lampung pada tahun 2017 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama di bangku perkuliahan, penulis pernah aktif sebagai anggota organisasi diantaranya, UKM Rois FEB Unila, KMNU Unila, dan PMII Rayon FEB. Penulis juga telah melaksanakan program pengabdian masyarakat yaitu Kuliak Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Kebumen, Kecamatan Sumberjo, Kabupaten Tanggamus, Lampung pada Januari-Februari 2020.

MOTTO

“Belajarlal, karena tidak ada seorangpun yang dilahirkan dalam keadaan berilmu”

(Imam Asy-syafi’i)

“Ketahuilah, bahwasanya guru adalah pembuka (yang tertutup), dan memudahkan (yang rumit)

(Imam Al-Ghazali)

“Jika kau memulai karna Allah, maka jangan menyerah karena manusia”

(Gus Baha’)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT, karena atas izin-Nya

telah terselesaikan karya tulis ilmiah ini

Karyaku ini ku persembahkan kepada :

Kedua Orang Tuaku

Bapak Subardi dan Ibu Lailatul Hani'ah, terimakasih telah membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang, mendidik dan selalu menyebut namaku dalam doa kalian, serta mendukungku dan bekerja keras untuk keluarga. Semoga kelak aku dapat membuat kalian bahagia

Dosen Pembimbingku

Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

**Terimakasih kepada Almater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia di Bandar Lampung”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung

Bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak yang diperoleh peneliti dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan kali ini dan dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sekaligus Pembimbing Utama yang telah banyak mengarahkan, memberi saran, nasihat, motivasi, serta kesabaran selama peneliti menjalani masa kuliah dan penyusunan skripsi.
3. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M, selaku Pembahas I yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini
4. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Pembahas II yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan S1 di Universitas Lampung.
6. Seluruh staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. Pos Indonesia di Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan ruang untuk peneliti serta menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah peneliti sebar.
8. Adikku, Rizqi Mubarak dan Ahmad Rofi'i yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kekuatan, jalan dan kemudahan untuk meraih cita-cita dan membanggakan kedua orang tua.
9. Teman-teman seperjuangan di masa kuliah yang telah mendampingi dan memberi semangat bagi peneliti hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini : Syarif, Angga, Tama, Ridi, Yogi, Riki dan teman-teman tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu peneliti dalam menjalani proses perkuliahan, menghibur, dan meluangkan waktunya. Semoga segala harapan dan cita-cita kita dapat segera tercapai.
10. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2017 terimakasih telah membantu dalam proses perkuliahan, berbagi kebahagiaan, canda dan tawa, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
11. Teman-teman KKN Desa Kebumen, Kecamatan Sumberjo, Kabupaten Tanggamus, Lampung. Rifqi, Heni, Ages, Karin, Beti, Vavy. Terimakasih telah berbagi tawa canda dan keceriaan selama proses pengabdian di masyarakat. Semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
12. Seluruh teman-teman AL PW terimakasih telah membantu dalam proses perkuliahan, berbagi kebahagiaan, canda dan tawa, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.

13. Kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, doa, serta membantu peneliti dalam proses penyusunan skripsi, baik secara langsung maupun tidak langsung, peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, tetapi besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi orang-orang yang membacanya. Aamin.

Bandar Lampung, 7 Februari 2024

Peneliti

Zainal Arifin

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepemimpinan Spiritual	9
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.2 Kepemimpinan Spiritual	9
2.2 Kepuasan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.3 Kinerja Pegawai	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Paradigma Pemikiran	20
2.6 Perumusan Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Objek Penelitian	23
3.3 Batasan Operasional	23
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24

3.5 Sumber dan Jenis Data	25
3.5.1 Data Primer	25
3.5.2 Data Sekunder	25
3.6 Populasi dan sampel	26
3.6.1 Populasi	26
3.6.2 Sampel	26
3.7 Metode Pengumpulan Data	27
3.7.1 Wawancara	27
3.7.2 Kuisioner	27
3.8 Uji Instrumen Penelitian	28
3.8.1 Uji Validitas	28
3.8.2 Uji Reliabilitas	30
3.8.3 Uji Normalitas	31
3.9 Metode Analisis Data	32
3.10 Pengujian Hpotesis	32
3.10.1 Uji t (Parsial)	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Frekuensi Karakteristik Responden	34
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	36
4.3 Hasil Analisis Data	38
4.3.1 Hasil Analisis Linear Berganda	38
4.4 Uji Hipotesis	39
4.4.1 Uji t (Parsial)	39
4.5 Pembahasan	40
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai	40
4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran	42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Nama Kantor Pos di Bandar Lampung.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
3.1 Instrumen Skala Likert.....	25
3.2 Hasil Uji Validitas.....	29
3.3 Uji Reliabilitas.....	30
3.4 Hasil Uji Normalitas.....	31
4.1 Frekuensi Responden Berdasrkan Jenis Kelamin.....	34
4.2 Frkuensi Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
4.4 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Spiritual.....	36
4.5 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	37
4.6 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	37
4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
4.8 Tabel Hasil Uji t.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang Utama	7
2.1 Kerangka Pemikiran.....	20

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaksana internal perusahaan, bertanggung jawab atas pengelolaan dan penggunaan mesin internal perusahaan, dana, bahan baku dan elemen lainnya, sehingga elemen tersebut dapat digunakan secara efektif di masa depan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Tanpa peran aktif sumber daya manusia untuk mengelolanya, mesin atau modal perusahaan yang ada tidak akan berguna.

Selain mesin atau modal perusahaan, kualitas dan peran sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh karenanya, pemimpin suatu organisasi diuntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan berdidikasi tinggi terhadap organisasi, sehingga bisa mengantar pekerja ke arah kemajuan.

Kepemimpinan tidak hanya berpengaruh pada kepuasan kerja tetapi juga pada prestasi kerja. Kepemimpinan yang banyak diterapkan pada organisasi cenderung berorientasi pada standardisasi, formalisasi, dan sentralisasi. Model ini dinilai tidak cukup mampu mengantisipasi perubahan-perubahan dari lingkungan dan tidak mendukung kebermaknaan hidup. Banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui pekerjaannya.

Oleh karena itu pemahaman spiritualitas diperlukan dalam suatu pekerjaan. Spiritualitas dalam pekerjaan diartikan sebagai rangkaian transendensi kehidupan hingga lebih berkarakter (Lilik dan Agung, 2009). Makna spiritualitas tidak hanya berkaitan dengan agama tertentu karena bersifat universal. Spiritualitas merupakan intisari dari hubungan individu secara ruh dan jiwa dengan yang suci, sumber kebenaran, atau tuhan yang dipercayai manusia dan bagaimana menerapkannya kepada semua orang. Spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang untuk mengikuti sistem keyakinan tertentu.

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

Spiritual leadership merupakan suatu nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki seorang pemimpin sehingga mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik (Fry, 2003). Pola pergerakan spiritualitas muncul di tempat kerja berhubungan dengan tradisi dari nilai-nilai yang berhubungan dengan agama, hal ini merupakan kesan yang umum di lingkungan agama tetapi tidak umum di organisasi klasik dan manajemen. *Spiritual leadership* sangat diperlukan untuk terciptanya spiritualitas dalam diri pekerja. Bahwa, domain spiritual merupakan bagian integral dari kepemimpinan (Boorum, 2009). Spiritualitas di tempat kerja mempunyai karakteristik sikap kooperatif, bertanggung jawab, adil, dan kesungguhan yang mendasari setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan spiritual adalah seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. (Fry, 2003). Menurut Fry kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang

diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) melalui panggilan hidup (*calling*) dan keanggotaan sistem sosial. Kepemimpinan spiritual memerlukan (1) penciptaan suatu visi dimana para anggota organisasi mengalami suatu perasaan panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka mempunyai makna dan membuat berbeda, (2) mengembangkan suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana para pemimpin dan para pengikut, mempunyai perawatan, perhatian dan apresiasi asli untuk diri sendiri dan orang lain dimana memproduksi suatu rasa keanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai.

Adanya pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam memimpin tenaga pendidik maka akan memberikan kontribusi melalui peningkatan kerja. Selain kepemimpinan spiritual, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya, baik negatif maupun positif maupun merasa puas atau tidak puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang efektif adalah terpenuhi semua aspek dari pekerjaan, misalnya seseorang akan puas dengan jaminan dan pekerjaan atau tidak merasa puas. Berbagai penelitian telah dilakukan sejak tahun 1924 sampai abad ke-21, bahwa kepuasan kerja terus diteliti (Wirawan, 2013).

Kepuasan kerja merupakan penilaian persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman pekerjaan, emosional dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya di sebuah organisasi dan aspek psikologi dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas atau tidak dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, harapan yang sifatnya subjektif, sehingga pekerjaan itu memuaskan (Azwar, 2012). Yuwono (2006) menyatakan bahwa dari sudut pandang masyarakat dan karyawan sebagai individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Peran strategis dalam kepuasan kerja adalah bagaimana

kepemimpinan mampu menciptakan kondisi yang ideal bagi kepentingan karyawan dan tujuan organisasi.

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

Berdasarkan bahan rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015), dalam penelitiannya menggunakan kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan. Maryati dan Astuti (2019) yang melakukan penelitian di Universitas Muhamadiyah Yogyakarta memperoleh hasil bahwa Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan.

PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung memiliki semacam program pelatihan dari pusat setiap tahunnya bagi para pegawai di seluruh cabang kantor pos di Indonesia yang bertujuan agar para pegawai memiliki motivasi dari dalam diri mereka supaya dapat melakukan tugas mereka dengan maksimal,. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Misalnya target perusahaan yang dibebankan kepada karyawan, hal tersebut sebenarnya sudah menjadi

sebuah kewajiban bagi seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun tidak semua karyawan memiliki kapasitas diri yang sama pada setiap individunya. Kemudian menciptakan hubungan dan menciptakan kerja yang harmonis antara pemimpin perusahaan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan sangat penting melalui pemberian motivasi, kompensasi yg setimpal agar pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diembanya dan kegiatan renungan hati sebagai bentuk implementasi kepemimpinan spiritual pada waktu sebelum melaksanakan kerja agar karyawan melaksanakan kerja dengan semangat.

PT POS Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah lama berdiri bahkan sebelum bangsa Indonesia merdeka. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1746 yang ditunjuk pemerintah pada masa itu sebagai pusat logistik nasional karena memiliki jaringan yang luas dan lengkap di seluruh Indonesia. Layanan komunikasi menggunakan jasa kantor pos ini merupakan satu-satunya sarana yang tersedia sebagai lalu lintas informasi yang digunakan oleh masyarakat dan pemerintah pada masa itu.

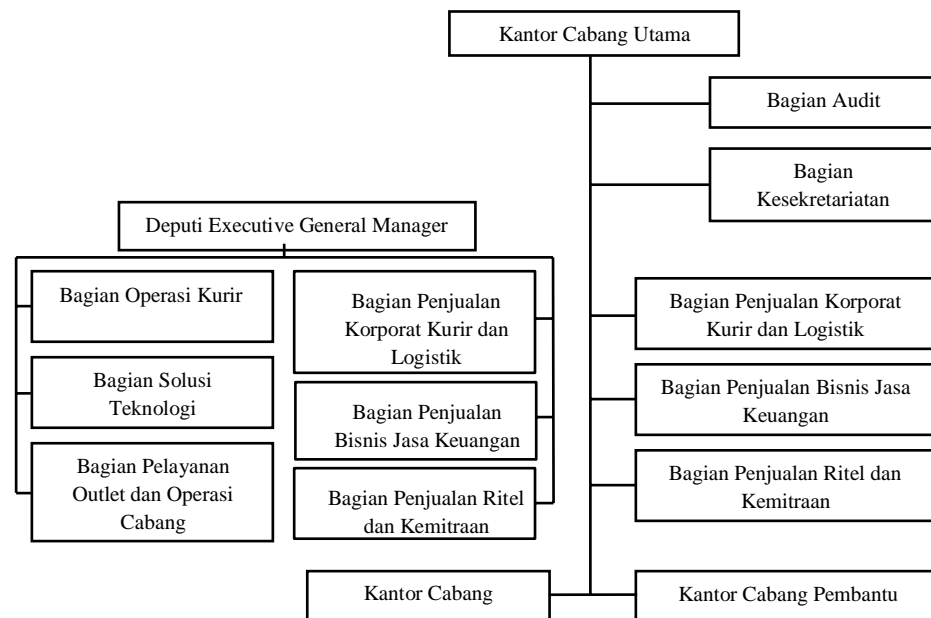
Pos Indonesia memiliki 24 ribu titik layanan hampir di seluruh kecamatan dan kelurahan, hingga ke lokasi terpencil di Indonesia. Pos Indonesia berkomitmen akan melayani dengan sepenuh hati dengan memberikan pelayanan yang dapat dirasakan manfaatnya di seluruh pelosok negeri. Layanan Pos Indonesia tercatat mengalami berbagai perubahan bentuk dari mulai Jawatan PTT, PN PTT, PN Pos dan Giro, Perum Pos, dan Giro hingga sekarang berbentuk perusahaan perseoran PT Pos Indonesia (Persero). Kota Bandar Lampung memiliki beberapa kantor cabang kantor pos yang tersebar di beberapa bagian di wilayah Bandar Lampung. Berikut ini adalah beberapa kantor caang yang ada di kota bandar lampung.

Tabel 1.1 Nama Kantor POS di Bandar Lampung

No.	Nama Perusahaan
1.	Kantor Pos Pahoman Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 12, Pahoman, Enggal, Bandar Lampung
2.	Kantor Pos Way Halim Jl. Griya Utama, Sukarame, Way Halim, Bandar Lampung
3.	Kantor Pos Imam Bonjol Jl. Imam Bonjol, Gedong Air, Tanjung Karang Barat
4.	Kantor Pos Antasari Jl. Pangeran Antasari No.67, Kedamaian, Bandar Lampung
5.	Kantor Pos Teluk Betung Jl. Hasanudin, Kupang Kota, Teluk Betung Utara
6.	Kantor Pos Teluk Betung Selatan Jl. Ikan Tongkol No.15, Teluk Betung
7.	Kantor Pos Gedung Pakuon Jl. Banten No.8 Gedung Pakuon, Teluk Betung Barat
8.	Kantor Pos Sukarame Jl. Letnan Kolonel Endro Suratmin, Harapan Jaya, Sukarame
9.	Kantor Pos Kemiling Jl. Raya Ganjaran No.1297, Kemiling Permai
10.	Kantor Pos Sumberejo
11.	Kantor Pos Kedaton Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Rajabasa, Kota Bandar Lampung
12.	Kantor Pos Unila Jl. Prof. Dr. Ir. Soemantri Brojonegoro, Universitas Lampung, Rajabasa
13.	Kantor Pos Sukaraja Jl. Ikan Tembakang No.2, Sukaraja, Teluk Betung Selatan
14.	Kantor Pos Panjang Jl. Yos Sudarso No.10, Panjang Selatan, Panjang

Sumber : Data diolah 2022

PT Pos Indonesia (Persero) atau Kantor Pos di Bandar Lampung memiliki 14 cabang yang tersebar di Bandar Lampung. Cabang pusat kantor pos Bandar Lampung terletak di Kantor Pos Pahoman Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 12, Pahoman, Enggal, Bandar Lampung yang menjadi kordinator dari pusat kantor pos di Indonesia yang terletak di Bandung kepada semua cabang kantor pos di Lampung khususnya di Bandar Lampung.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang Utama

Gambar 1.1 di atas merupakan struktur organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pusat Bandar Lampung yang ditetapkan oleh Keputusan Direksi Pos Indonesia (Persero), NO KD.057/DIRUT/0721 pada tanggal 01 Juli 2021. Pada tahun ini jumlah tenaga kerja yang bekerja di PT Pos Indonesia Kota Bandar Lampung berjumlah 178 tenaga kerja.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian karena penting untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai.
1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Pos Indonesia

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan spiritual

2.1.1 Pengertian kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan lebih mencerminkan asumsi tentang sebuah pengaruh sosial yang sengaja di jalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, keterampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasinya / bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi (Robbins, 2006). Herman (2008) mengaitkan lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Menurut Sofyandi, faktor internal organisasi atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi dari pekerja.

2.1.2 Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi mencipta-kan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. (Fry, 2003). Menurut Fry LW kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) melalui panggilan hidup (*calling*) dan keanggotaan sistem sosial. Menurut Udin (2019) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai inti keyakinan, nilai inti dan filosofi dalam perilaku

kepemimpinan. Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival (Thayib dkk., 2013). Thayib dkk. (2013) bahwa terdapat tiga ciri kepemimpinan spiritual yaitu:

1. *Vision*

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

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

2. *Altruistic love*

Altruistic love didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai

sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.

3. *Hope/faith*

Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan. *Faith* merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/ tujuan/misi organisasi yang akan dipenuhi.

Sedangkan menurut Fry (2011) Karakteristik dari spiritual leadership terdiri ada tiga yaitu *vision*, *altruistic love*, dan *hope/faith*:

1. *vision* merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka pendek maupun panjang.
2. *altruistic love* merupakan gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama.
3. *hope/faith* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi.

Karakteristik tersebut berperan sebagai indikator spiritual leadership. Berikut uraian dari indikator spiritual leadership.

1. *Vision*, Merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dengan semakin

intensifnya kompetisi global, pendeknya jangka development life cycles untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk lebih Memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi.

2. *Altruistik Love*, didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan didefinisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.
3. *Hope/Faith*. *Hope* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan.
4. *Faith* merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/tujuan/misi organisasi yang akan dipenuhi.

Dengan karakteristik ini akan menghasilkan sebuah perasaan spiritual survival melalui calling dan membership yang pada gilirannya membuat pimpinan organisasi mampu mengelola kondisi psikologis terutama dalam mengelola beban kerja. Tujuan spiritual leadership untuk memotivasi dan memberikan inspirasi pekerja melalui suatu transenden visi dan budaya organisasi berdasarkan nilai altruistik untuk menghasilkan motivasi, komitmen dan produktivitas pekerja yang tinggi (Fry dan Slocum, 2008). Dengan demikian, spiritual leadership berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi dirinya dan

orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik dari spiritual leadership yaitu vision, altruistik love dn hope/faith(Fry, 2011).

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Husein (2000:36) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Luthans (2005) menyatakan bahwa dari sudut pandang masyarakat dan karyawan sebagai individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Peran strategis dalam kepuasan kerja adalah bagaimana kepemimpinan mampu menciptakan kondisi yang ideal bagi kepentingan karyawan dan tujuan organisasi. Tentunya bukan pekerjaan yang mudah mengingat bahwa banyaknya kepentingan pribadi yang berbeda-beda di antara karyawan. Antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tidaklah sama tingkat kebutuhannya. Jadi tingkat kepuasan terhadap suatu kondisi menjadi relatif. Berikut diuraikan tentang faktor-faktor yang menjadi indikator kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kompensasi merupakan suatu keseimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi seseorang sehingga dengan seimbangya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yaitu keluarga maka akan mempengaruhi kinerja mereka didalam perusahaan.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

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

1. Pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment) Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan dalam

memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

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

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

- Gaji

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

- **Pekerjaan**
Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- **Rekan Kerja**
Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.
- **Atasan**
Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
- **Promosi**
Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Basri dan Rivai, 2005). Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal (Robbins, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan serta kontribusi yang tinggi dari karyawan kepada perusahaan.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan Menurut Koopmans dkk. (2014), faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas

Mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja kontekstual

Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

3. Prilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

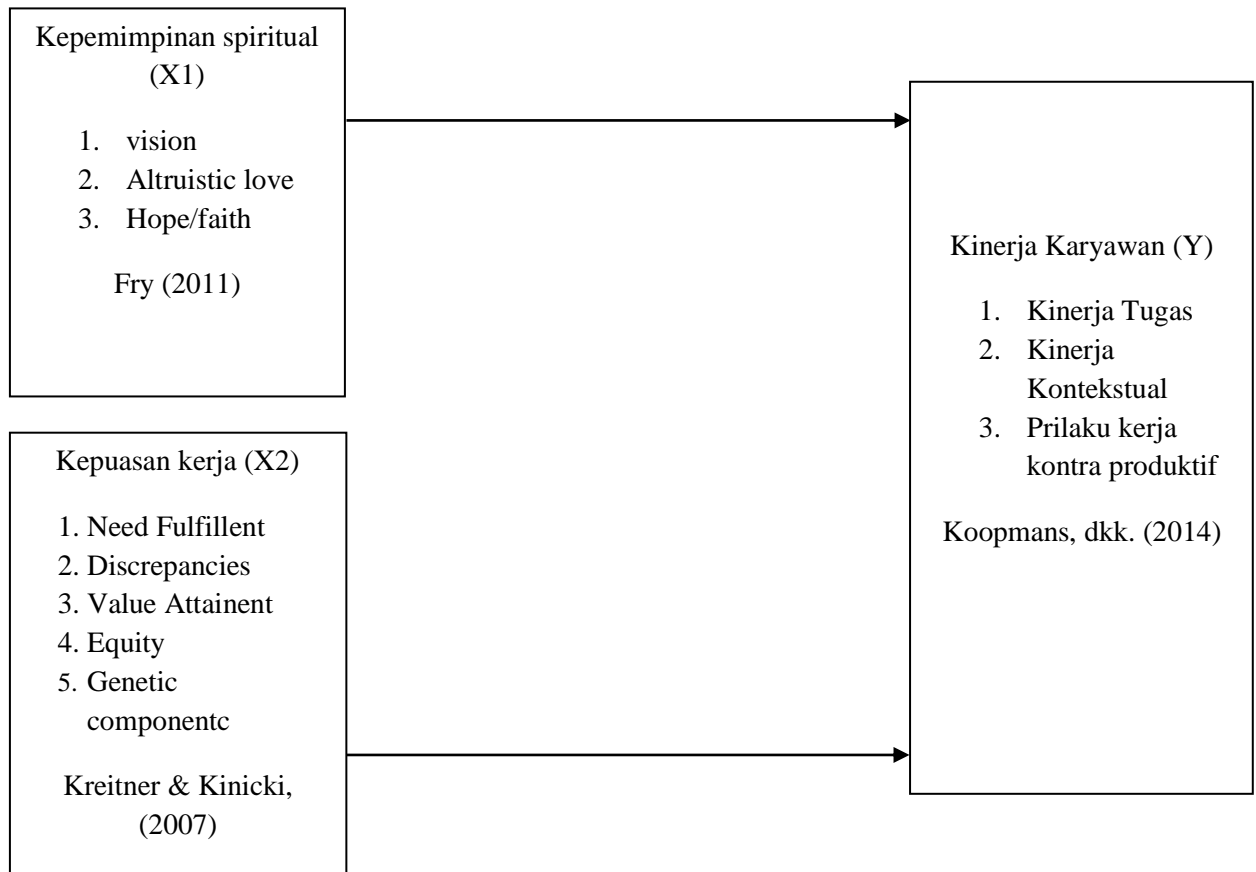
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Ezeanyim, Ekene Ezinwa, Ufoaroh, Ebele Therasas & Ajakpo (2019)	The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State	Job Satisfaction and Employee Performance	Penelitian ini merupakan upaya untuk menguji dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan publik di Awka, negara bagian Anambra. Setelah melalui keseluruhan analisis data Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Publik Terpilih di Awka, kesimpulan yang diambil dengan ini paling bervariasi permasalahan yang dihadapi, telah terungkap karena sebagian besar permasalahan ini disebabkan oleh buruknya manajemen perusahaan publik. Tampaknya kinerjanya akan meningkat.
2	Louis W. Fry, Sean T. Hannah, Michael Noel, Fred O. Walumbwa d. (2011)	Impact of spiritual leadership on unit performance	spiritual leadership, unit performance	kepemimpinan spiritual di akademi militer mengeksplorasi proposisi dasar bahwa kepemimpinan spiritual secara positif mempengaruhi komitmen organisasi taruna dan berbagai kinerja domain di tingkat unit

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

3	Udin (2019)	Spiritual Leadership And Employee Performance: An Empirical Investigation	Spiritual Leadership, Employee Performance	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan spiritual, terutama dalam hal visi yang jelas, harapan/keyakinan dan cinta altruistik, semakin maju kinerja karyawan
4	Xinjuan Wu, Jiaqian Li, Ge Liu, Ying Liu, Jing Cao, Zhaoxia Jia (2018)	The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey	emotional labor, competency, job satisfaction	Hasil juga menunjukkan bahwa kelebihan kerja permukaan dan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, sedangkan meningkatkan frekuensi deep acting dan kompetensi dapat meningkatkan kepuasan kerja di antara perawat Cina. Oleh karena itu, peningkatan kerja emosional dan peningkatan kompetensi dapat menyebabkan peningkatan pekerjaan secara keseluruhan Kepuasan

2.5 Paradigma Pemikiran

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 2.1 kerangka berfikir

2.6 Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat sesuatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan sebuah gambaran asumsi tentang pengaruh sosial yang sengaja di jalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta ubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, keterampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasinya / bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi (Robbins, 2007).

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival (Lilik dan Agung dalam Thayib dkk., 2013). Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: kepemimpinan spiritul berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Menurut Husein (2000) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Yuwono (2006) menyatakan bahwa dari sudut pandang masyarakat dan karyawan sebagai individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Peran strategis dalam kepuasan kerja adalah bagaimana kepemimpinan mampu menciptakan kondisi yang ideal bagi kepentingan

karyawan dan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), terdapat tiga jenis penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau penelitian hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang terjadi di dalam SDM.
2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian dengan tujuan utama menggambarkan sesuatu yang merupakan lanjutan dari penelitian eksploratori
3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian dengan tujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Penelitian ini termasuk ke dalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

3.2. Objek Penelitian

Ada pun penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) alamat Pahoman Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 12, Pahoman, Enggal, Bandar Lampung

3.3. Batasan Operasional

Batasan operasional dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan penelitian yang dilakukan.

Penelitian ini dibatasi oleh pengaruh lingkungan terjadinya pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

1. Variabel bebas (Independent), yaitu kepemimpinan spiritual (X1), kepuasan kerja (X2).
2. Variabel terikat (Dependent), yaitu Kinerja Karyawan (Y)

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah pengertian sebuah variabel dalam istilah yang bisa diamati, bisa diuji, atau bisa dijadikan angka (Djiwandono, 2015). Sedangkan definisi variabel penelitian mengemukakan bahwa segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel kepemimpinan spiritual, variabel kepuasan kerja, dan variabel kinerja pegawai, dimana variabel kepemimpinan spiritual (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) merupakan variabel bebas (independent variable), sedangkan variabel kinerja pegawai merupakan variabel terikat (dependent variable). Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala likert sebagai alat ukur dari masing-masing variabel. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013).

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan ataupun pertanyaan penelitian disusun dalam bentuk kuesioner. Kuesioner ini mencantumkan isian mengenai identitas responden. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala likert, yaitu:

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dari butir-butir skor yang telah didapat dari setiap pertanyaan, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian. Pengujian dilakukan menggunakan *soft ware SPSS 17.00*.

3.5. Sumber dan Jenis Data

3.5.1 Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari pihak pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para pegawai yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh secara langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

3.5.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian yang

akan dilakukan. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam instansi yang bersangkutan yaitu PT POS Indonesia (Persero) Bandar Lampung
- b. Data eksternal, merupakan data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan seperti penelitian terdahulu.

3.6. Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini diambil dari jumlah pegawai PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Bandar Lampung yaitu sebanyak 178 orang.

3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya akan lebih sedikit dari populasi. Menurut Sekaran (2006) sampel adalah sebagian dari populasi. Pemilihan sampel adalah hal yang penting dalam penelitian. sampel bisa lebih reliabel daripada terhadap populasi misalnya, karena elemen sedemikian banyaknya maka akan memunculkan kelelahan fisik dan mental para pencacahnya sehingga banyak terjadi kekeliruan. Acuan umum untuk menentukan sampel menurut Sekaran (2010):

- a. Ukuran sampel disarankan antara 30 hingga 500 sampel
- b. sampel yang dibagi menjadi sub-sampel, maka jumlah minimalnya adalah 30 sampel

- c. Dalam penelitian yang menggunakan analisis multivariasi, jumlah sampel diharuskan sepuluh kali lebih besar dari variabel yang diteliti.
- d. Pada penelitian sederhana yang ketat, penelitian bisa menggunakan sepuluh sampai dua puluh sampel.

Sampel pada penelitian ini berfokus pada seluruh pegawai PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung yang berjumlah 178 orang. Teknik dalam pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan pertimbangan tertentu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada Hair dan uma sekaran bahwa bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 5 kali dari jumlah indikator kuesioner yang diteliti (Sugiyono, 2010) Jadi karena penelitian ini terdiri dari 46 indikator, maka jumlah sampel minimal adalah $24 \times 5 = 120$ responden.

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Wawancara

Wawancara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden. Teknik ini dilakukan pada pra-riset sebagai studi pendahuluan. Wawancara dilakukan dengan tidak menggunakan pedoman wawancara.

3.7.2 Kuisoner

Kuisoner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan atau pernyataan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Peneliti akan menyebarkan kuisoner yang berkaitan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, yang bekerja di *PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Bandar Lampung*.

Kegiatan dalam pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi- publikasi lain yang dapat dijadikan sumber dalam.

3.8. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instruments penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap project kuesioner yang telah diisi oleh responder dengan tujuan untuk mendapatkan data.

3.8.1 Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2013) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai factor loading $> 0,5$. Nilai factor loading yang kurang dari 0,5 dan terjadi cross loading harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai factor loading yang kurang dari 0,5.

Table 3.2 hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy	Loading Factor (MSA)	Keterangan
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X1)	X1.1	0,687	0,645	Valid
	X1.2		0,727	Valid
	X1.3		0,779	Valid
	X1.4		0,688	Valid
	X1.5		0,664	Valid
KEPUASAN (X2)	X2.1	0,758	0,695	Valid
	X2.2		0,807	Valid
	X2.3		0,810	Valid
	X2.4		0,764	Valid
	X2.5		0,773	Valid
	X2.6		0,769	Valid
	X2.7		0,738	Valid
	X2.8		0,706	Valid
KINERJA (Y)	Y1	0,837	0,823	Valid
	Y2		0,896	Valid
	Y3		0,899	Valid
	Y4		0,766	Valid
	Y5		0,877	Valid
	Y6		0,791	Valid
	Y7		0,805	Valid
	Y8		0,839	Valid
	Y9		0,894	Valid
	Y10		0,768	Valid
	Y11		0,746	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2023

Table 3.2 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variable kepemimpinan spiritual, kepuasan, dan kinerja dengan nilai KMO > 0,5 dan MSA > 0,5, yang berarti semua indicator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan bias digunakan pada proses selanjutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten terhadap suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Menurut Ghozali (2016) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach Alpha* > 0,6.

Table 3.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X1)	X1.1	0,698	0,605	Reliabel
	X1.2		0,698	Reliabel
	X1.3		0,661	Reliabel
	X1.4		0,663	Reliabel
	X1.5		0,621	Reliabel
KEPUASAN (X2)	X2.1	0,692	0,667	Reliabel
	X2.2		0,652	Reliabel
	X2.3		0,681	Reliabel
	X2.4		0,668	Reliabel
	X2.5		0,684	Reliabel
	X2.6		0,628	Reliabel
	X2.7		0,676	Reliabel
	X2.8		0,675	Reliabel
KINERJA (Y)	Y1	0,841	0,790	Reliabel
	Y2		0,782	Reliabel
	Y3		0,783	Reliabel
	Y4		0,806	Reliabel
	Y5		0,808	Reliabel
	Y6		0,810	Reliabel
	Y7		0,797	Reliabel
	Y8		0,797	Reliabel
	Y9		0,806	Reliabel
	Y10		0,810	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2023

Table 3.3 menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel kepemimpinan spritual, kepuasan dan kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliable, yang berarti dapat digunakan sebagai alat ukur untuk pengukuran data selanjutnya.

3.8.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $< 5\%$ atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,45153953
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,055
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Lampiran Data Diolah 2023

Tabel 3.4 Menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk uji normalitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari

0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisa Data

Data yang telah diperoleh dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Terdapat dua bentuk dalam melakukan analisis data yaitu

1. Analisis Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Bandar Lampung dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : kepemimpinan spiritual

X2 : kepuasan kerja

a : Konstanta

b1 : koefisien X1

b2 : koefisien X2

e : error

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat), dikatakan

berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan spiritual semakin ditingkatkan maka akan semakin baik kinerja terhadap pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos di Kota Bandar Lampung, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pada pegawai tersebut.

5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian serta menarik kesimpulan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan pada pegawai PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung pada variabel kepemimpinan spiritual terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pada item pertanyaan Pimpinan saya memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi sebesar 4,12 untuk itu pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan perhatian dan memberikan dukungan yang penuh pada setiap individu sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kerjasama yang harmonis antara atasan

dan bawahan akan memunculkan loyalitas dan kekompakan pada perusahaan

2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk meningkatkan lagi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung namun ada satu indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya dengan nilai 3,47 maka sebaiknya pihak perusahaan memiliki sikap keterbukaan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat menciptakan hubungan antar pegawai menjadi lebih harmonis dan saling memberikan dukungan antar pegawai serta memberikan kesempatan pada mereka untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan perusahaan agar mereka lebih merasa memiliki pengaruh atas apa yang terjadi pada perusahaan
3. Setelah penelitian dilakukan pada pegawai PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung pada variabel kinerja pegawai terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pada item pernyataan Kemampuan saya dalam melaksanakan tugas tidak selalu menunggu perintah sebesar 3,55 untuk itu pihak perusahaan sebaiknya pegawai selalu didorong untuk mengambil sikap inisiatif misalnya dengan cara memberikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang berani mengambil sikap inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tanuwijaya, Ronald. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(1).
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Boorum, Richard. 2009. *Spiritual Leadership: A Study of the Relationship Between Spiritual Leadership Theory and Transformational Leadership*. London: Regent University.
- Djiwandono. 2015. *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, E. T. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State. *Global Journal of Management And Business Research*.
- Fry, Louis W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6).
- Fry, Louis W., Hannah, Sean T., Noel, M., & Walumbwa, Fred O. (2011). ~~RETRACTED~~: Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 25(5).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Husein Umar, 2000, Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen, Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Koopmans, L., Coffeng, J.K., Bernaards, C.M. dkk. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health*.
- Kreitner dan Kinicki, Angelo. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Lilik, A., dan Agung, M. 2009. Spiritual Leadership. Jakarta: Gagasan Bisnis.
- Luthans, Fred. 2005. Organizational Behavior 10th Edition. The McGraw-Hill Companies Inc. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati, dan Winong Rosari. 2006. Perilaku Organisasi Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Udin Tri., Astuti, Rini Juni. (2019). The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3).
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit LepKhai Prawirosono.
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thayib., Cristiananta, B., Sulasmi., S., dan Eliyana, A. (2013). Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Sosial Worker. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 3(1).
- Thobroni, M. 2015. Belajar dan Pembelajaran: Teori dan Praktek. Yogyakarta: Arr-Ruzz Media.
- Udin, U. (2019). Spiritual leadership and employee performance: An empirical investigation. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(05), 54-61.

- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wu, Xinjuan., Li Jiaqian., Liu, Ying., Cao, Jing., dan Jia, Zahoxia. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: a nationwide cross-sectional survey. *International journal of nursing sciences*, 5(4).
- Yuwono, Vivin Andhika. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.