

**PERAN KESESUAIAN ORANG-ORGANISASI DALAM
MEMEDIASI PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA
DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF PADA BANK ACEH SYARIAH
KANTOR PUSAT OPERASIONAL BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :
ELIZA AFRIANDA
NPM : 2102120023**



**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 07 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ELIZA AFRIANDA
NPM :2102120023

Dengan judul:

**PERAN KESESUAIAN ORANG-ORGANISASI DALAM MEMEDIASI
SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA
BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT OPERASIONAL BANDA
ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Tuwisha, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Zikrillah, S.E., M.M
NIK: 19830303 201203 1 001

Mengetahui,
Dekan,


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 07 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ELIZA AFRIANDA
NPM :2102120023

Dengan judul:

**PERAN KESESUAIAN ORANG-ORGANISASI DALAM MEMEDIASI
SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA
BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT OPERASIONAL BANDA
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 30 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Sekretaris

Zikriillah, S.E., M.M
NIK: 19830303 201203 1 001

Anggota

Dr. Agus Ariyanto, S.E, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Anggota

Ikbal Ramzani P, S.E, M.E
NIK: 19930128 202011 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 07 Agustus 2025

Yang Menyatakan



ELIZA AFRIANDA

NPM :2102120023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Eliza Afrianda**
NPM : 2102120023
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PERAN KESESUAIAN ORANG-ORGANISASI DALAM MEMEDIASI SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT OPERASIONAL BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 07 Agustus 2025



Aceh, 07 Agustus 2025
Yang Menyatakan,

Eliza Afrianda
NPM :2102120023

**PERAN KESESUAIAN ORANG-ORGANISASI DALAM MEMEDIASI
PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT OPERASIONAL
BANDA ACEH**

ELIZA AFRIANDA

NPM: 2102120023

Pembimbing I : Dr Amelia Rahmi, S.E., M.M

Pembimbing II : Zikrillah, S.E., M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 83 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (*path analyzing*) pada tingkat Sikap Konsumen 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Kesesuaian orang-organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Spiritualitas tempat kerja berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Spiritualitas tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Kesesuaian orang-organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

Kata Kunci: *Spiritualitas Tempat Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif dan Kesesuaian Orang-Organisasi.*

**THE ROLE OF PERSON-ORGANIZATION FIT IN MEDIATING THE
INFLUENCE OF WORKPLACE SPIRITUALITY AND PERCEPTION OF
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
AT BANK ACEH SYARIAH, BANDA ACEH OPERATIONAL HEAD
OFFICE**

ELIZA AFRIANDA

NPM: 2102120023

Supervisor I: Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.

Supervisor II: Zikrillah, S.E., M.M

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of workplace spirituality and perceived organizational support on innovative work behavior mediated by person-organization fit at Bank Aceh Syariah, Banda Aceh Operational Head Office. The sample size of this study was 83 respondents. Research data were collected through a questionnaire and documentation study. This data processing was carried out using quantitative data analysis techniques. Statistical tools that can be used to test the functional relationship between dependent variables (bound variables) and independent variables (free variables) are path analysis at the 95% Consumer Attitude level ($\alpha=0.05$). The results of the study indicate that workplace spirituality influences innovative work behavior at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh. Perception of organizational support influences innovative work behavior at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh. Person-organization fit influences innovative work behavior at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh. Workplace spirituality influences person-organization fit at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh. Perception of organizational support influences person-organization fit at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh. Workplace spirituality influences innovative work behavior through person-organization fit at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh. Perception of organizational support influences innovative work behavior through person-organization fit at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh. Person-organization fit is the most dominant variable influencing innovative work behavior at Bank Aceh Syariah Operational Head Office Banda Aceh.

Keywords: *Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, Innovative Work Behavior and Person-Organization Fit.*

KATA PENGATAR

Assalam'ualikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Peran Kesesuaian Orang-Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh**. Selawat dan salam tak lupa pula peneliti kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) Banda Aceh.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing utama, yang telah memberikan bimbingan, saran, serta masukan berharga dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Zikrillah, S.E., M.M, selaku pembimbing kedua, yang dengan teliti memberikan masukan dan kritik yang membangun.
3. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Twisna, S.E., M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
5. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku ketua lab Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
6. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen, yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan ilmu serta wawasan yang sangat berarti selama masa studi.

7. Kepada kedua orang tua Ayahanda Alm. Musliadi dan Ibunda Halijah, serta semua keluargaku yang telah memberikam doa, kasih sayang perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tak terkira.
8. Untuk orang Spesial bagi penulis Rahmat Arsinda Zebua yang selalu mendampingi, menspport penulis dalam hal apapun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
9. Kepada temen-teman dan Sahabat penulis Maghfirah, Syahryana dan Ratu yang telah memberikan dukungan keluh kesah dan memberikan banyak masukan nasihat selama berkuliah.

Penulis mengucapkan syukur dan terimkasi kepada Allah Swt, semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah Swt. Semoga Proposal ini bermanfaat kepada Penulis dan kepada pembaca pada umumnya.

Aamiinya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 25 Maret 2025

Eliza Afrianda

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif.....	10
2.1.2 Dampak Perilaku Kerja Inovatif	11
2.1.3 Indikator Perilaku Kerja Inovatif	12
2.2 Spiritualitas Tempat Kerja.....	13
2.2.1 Indikator Spiritualitas Tempat Kerja.....	15
2.3 Persepsi Dukungan Organisasi	15
2.3.1 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	17
2.4 <i>P-O fit</i> (Kesesuaian Orang-Organisasi).....	17
2.4.1 Peran Mediasi <i>P- O fit</i> antara Spiritualitas Tempat Kerja dan IWB	19
2.4.2 Efek Mediasi <i>P-O fit</i> antara <i>POS</i> dan IWB	20
2.4.3 Indikator <i>P-O fit</i>	21
2.5 Penelitian Sebelumnya	21
2.6 Kerangka Penelitian	26
2.6.1 Hubungan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku Inovatif	26
2.6.2 Hubungan antara <i>POS</i> Terhadap IWB	27
2.7 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian.....	30
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	30

3.1.2 Jenis Penelitian	30
3.1.3 Horizon Waktu.....	31
3.1.4 Unit Analisis	31
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5 Teknik Analisis Data.....	36
3.6 Pengujian Data.....	37
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.3.1 Uji Normalitas	38
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	38
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.7 Pengujian Hipotesis.....	39
3.7.1 Uji T	39
3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	41
3.7.3 Uji Sobel Test	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Karakteristik Responden	45
4.3 Hasil Pengujian Data.....	48
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	48
4.3.2 Hasil Uji Reabilitas	49
4.3.3 Hasil Uji Klasik	50
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	50
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	52
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	52
4.4 Analisis Deskriptif	53
4.4.1 Variabel Perilaku kerja inovatif.....	54
4.4.2 Variabel Spiritualitas tempat kerja.....	55
4.4.3 Variabel Persepsi dukungan organisasi.....	56
4.4.4 Variabel Kesesuaian orang-organisasi	57
4.5 Pembahasan	58
4.6 Hasil Uji Mediasi.....	66
4.7 Pengujian Hipotesis	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

Table 1.1	Jumlah karyawan di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh	2
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survey Observasi	3
Tabel 2.1	Hasil – Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2	Operasional dan Indikator Penelitian.....	34
Tabel 3.3	Pengukuran Skala Liket	36
Tabel 3.4	Ketentuan Pengujian Hipotesis	40
Tabel 3.5	Ketentuan Pengujian Hipotesis	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responder Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responder Berdasarkan Kelamin	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responder Berdasarkan Status Pernikahan	47
Tabel 4.5	Karakteristik Responder Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.9	Penjelasan Responden terhadap variabel Perilaku kerja inovatif....	54
Tabel 4.10	Penjelasan Responden terhadap variabel Spiritualitas tempat kerja	55
Tabel 4.11	Penjelasan Responder terhadap variabel Persepsi dukungan organisasi.....	56
Tabel 4.12	Penjelasan Responder terhadap variabel Kesesuaian orang- organisasi	57
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan organisasi	58
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kesesuaian orang-organisasi Terhadap perilaku kerja inovatif	60
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesesuaian orang- organisasi	61
Tabel 4.16	Pengaruh Spiritualitas tempat kerja, Persepsi dukungan organisasi Terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang- Oorganisasi	64
Tabel 4.17	Pengujian Hipotesis	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	51
Gambar 4.2 Regression	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 2 Data Kuesioner	83
Lampiran 3 Frekuensi Identitas Responden	85
Lampiran 4 Frekuensi Perilaku kerja Inovatif (Y)	86
Lampiran 5 Frekuensi Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	87
Lampiran 6 Frekuensi Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	88
Lampiran 7 Frekuensi Kesesuaian Orang-Organisasi (Z)	89
Lampiran 8 Validitas & Reliability Perilaku kerja Inovatif (Y)	90
Lampiran 9 Validitas & Reliability Spiritualitas tempat kerja (X1)	91
Lampiran 10 Validitas & Reliability Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	92
Lampiran 11 Validitas & Reliability Kesesuaian Orang-Organidsasi (Z)	93
Lampiran 12 Regression Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	94
Lampiran 13 Regression X1 dan X2 terhadap Z	95
Lampiran 14 Regression Pengaruh Z terhadap Y	96
Lampiran 15 Regression Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y melalui Z	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi suatu organisasi karena dapat membantu organisasi melaksanakan operasi atau menjalankan kegiatannya. Para pegawai dalam suatu organisasi, baik di tingkat swasta maupun pemerintahan mempunyai peranan yang sangat penting dalam terwujudnya tujuan dan merupakan penggerak dan pengarah organisasi. Perlu adanya peningkatan sumber daya manusia yang optimal untuk menunjukkan pola kerja yang sistematis, terstruktur dan terprogram. Maka dari itu untuk mendukung pekerjaan perbankan ini sebenarnya sangat bergantung pada Perilaku kerja inovatif, Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi.

Oleh karena itu, perbankan sebagai salah satu industri yang bergerak di sektor keuangan, tentunya memiliki lingkungan kerja yang sensitif serta banyak menghadapi tantangan dan kendala terkait kegiatan penghimpunan dana, kegiatan penyaluran dana dan kegiatan pelayanan jasa bank. Dalam rangka menjalankan roda kerja organisasi, bank tentu saja memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan, yang termasuk kedalam aset untuk menjalankan visi dan misi perusahaan.

Karyawan bank memiliki peran untuk memenuhi kepentingan setiap nasabah dan tentunya karyawan bank harus bekerja dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu, pelayanan prima yang dilakukan karyawan bank yang selalu bertatap muka dengan nasabah begitu penting,

sehingga mereka tetap harus bertanggung jawab dan fokus disetiap pekerjaan mereka agar nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Salah satunya karyawan harus teliti di dalam setiap transaksi dan pelayanan dengan menggunakan teknologi terbaru demi terciptanya organisasi bank yang mengikut.

Pada tanggal 13 Desember 2024 peneliti melakukan survey awal dengan melakukan observasi pada karyawan yang bekerja di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh yang menjadi objek penelitian. Berikut adalah keseluruhan jumlah data Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor pusat Operasional Banda Aceh.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan dan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	2019	2020	2021	2022	2023
	KP/KCU	KP/KCU	KP/KCU	KP/KCU	KP/KCU
-Pegawai Tetap	435	424	454	442	482
-Pegawai Tidak Tetap	22	25	7	3	22
-Trainee	1		1	2	2

Sumber: (Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah karyawan kenaikan yang cukup signifikan pada tahun 2023 pada pegawai tetap. Dan pada tabel 1.2 berikut ini menjelaskan tentang aspek yang diamati di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh,

Tabel 1.2 Observasi

No	Aspek yang diamati	Deskripsi Observasi	Catatan
1.	Lingkungan Kerja	Kebersihan, kenyamanan, dan Suasana kerja	Baik
2.	Interaksi Karyawan	Kolaborasi antar karyawan dan komunikasi	Baik
3.	Dukungan Manajerial	Ketersediaan dukungan dari atasan	Baik
4.	Inisiatif Inovatif	Contoh proyek atau ide inovatif yang dilakukan karyawan	Baik
5.	Kegiatan Spiritual	Kegiatan Keagamaan atau spiritual yang diadaksn	Baik

Sumber: diolah peneliti

Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya (Nyoman dan Ardana 2020). Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hammond dalam Widiastuti, 2020).

Spiritualitas di tempat kerja adalah pemaknaan terhadap hidup yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari arti suatu pekerjaan yang dilakukan dalam suatu komunitas. Sebenarnya sulit untuk mendefinisikan spiritualitas tempat kerja secara tepat karena memiliki pengertian berbeda bagi setiap orang (Rathee dan Rajain 2020). Spiritualitas tempat kerja sederhananya seperti memiliki rasa keterhubungan antara diri sendiri dan tempat kerja (Rathee & Rajain, 2020). Spiritualitas di tempat kerja sebagai pengalaman karyawan dalam mencapai transendensi diri, makna, dan komunitas di tempat kerja, dan mengakui bahwa pengalaman ini berasal dari berbagai mekanisme termasuk dari Perusahaan (Pawar, 2023). Spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan juga sebagai kerangka nilai nilai dari perusahaan yang mendorong karyawan agar merasa

terhubung dengan pekerjaan mereka, memberikan perasaan kebahagiaan yang lengkap.

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dari rasa yakin karyawan dengan menilai perlakuan organisasi terhadap apa yang diberikan kepada karyawan dan apa yang mereka terima (Yusuf & Syarif, 2018). Definisi lain menurut Robbins & Judge (2019) Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan yang diberikan akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja untuk organisasinya akan memiliki pemahaman yang lebih lanjut mengenai persepsi apakah organisasi mendukung mereka atau tidak.

Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain dan tidak menerima tawaran dari organisasi lain. Dukungan organisasi menjadi sangat penting bagi perilaku karyawan, dukungan tersebut dapat berupa penghargaan, kepedulian serta kesejahteraan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian kompensasi dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan sehingga akan membuat karyawan merasa bertanggung jawab secara penuh dan peduli terhadap organisasinya.

Penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian orang-organisasi dapat memediasi pengaruh spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, ketika karyawan merasa sesuai dengan organisasi mereka, dampak positif dari spiritualitas tempat kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif menjadi lebih kuat

Dalam membangun hubungan antara spiritualitas tempat kerja, POS, dan IWB, penelitian ini lebih lanjut mengacu pada kreativitas dan literatur IWB untuk menempatkan peran mediasi dari person-organization fit (P-O fit) dengan potensi tinggi untuk membantu menjelaskan hubungan antara POS dan IWB dan spiritualitas tempat kerja dan IWB. Kesesuaian orang-organisasi (P-O fit) didefinisikan sebagai kecocokan umum nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan memegang nilai-nilai spiritual yang tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi itu dapat menyebabkan stres, ketidakhadiran, dan sikap negatif. Argumen untuk mediasi ini tertanam dalam kenyataan bahwa baik persepsi kepedulian organisasi dan kebermaknaan kerja dan tujuan diri (spiritualitas tempat kerja) individu, dapat mendorong mereka untuk berinovasi melalui kompatibilitas yang lebih baik dengan nilai-nilai organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menguji pengaruh spiritualitas kerja karyawan terhadap perilaku kerja inovatif; (2) menyelidiki pengaruh POS terhadap perilaku kerja inovatif; (3) mengeksplorasi efek mediasi P-O fit pada hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan perilaku kerja inovatif; (4) mempelajari pengaruh mediasi P-O fit pada hubungan antara POS dan perilaku kerja inovatif. Oleh Sebab itu peneliti ingin meneliti lebih jauh mengenai hal

tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Kembali penelitian tersebut dengan judul: **“Peran Kesesuaian Orang-Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa Pengaruh Spritualitas Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
2. Seberapa Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. Seberapa besar Pengaruh Kesesuaian orang-organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh,
4. Seberapa besar Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kesesuaian orang-organisasi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
5. Seberapa besar Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
6. Seberapa besar Pengaruh Spiritualitas tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

7. Seberapa besar Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
8. Seberapa besar Pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan Organisasi terhadap Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
9. Seberapa besar Pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan Organisasi terhadap Perilaku kerja Inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian.

1. Untuk menganalisis Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku kerja inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kesesuaian orang-organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kesesuaian orang-organisasi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

5. Untuk menganalisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
6. Untuk menganalisis Pengaruh Spiritualitas tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
7. Untuk menganalisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
8. Untuk menganalisis Pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan Organisasi terhadap Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
9. Untuk menganalisis Pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan Organisasi terhadap Perilaku kerja Inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoriti

1. Penelitian ini dapat membantu Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dalam mengembangkan budaya organisasi yang mendukung spiritualitas di tempat kerja dan persepsi dukungan

oorganisasi. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung inovasi.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang startegi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Misalnya, dalam proses rekrutmen dan seleksi, Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dapat lebih focus pada kesesuaian antara calon karyawan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi.

b. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini memberikan wawasan praktis yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi di Bank Aceh Syariah, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.
2. Penelitian ini dapat membantu dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Fokus pada spitualitas tempat kerja dan dukungan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi mengenai masalah peran kesesuaian orang-organisasi dalam memediasi pengaruh spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya (Nyoman dan Ardana 2020). Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hammond dalam Widiastuti, 2020). Lebih lanjut konsep ini diartikan sebagai konstruksi multidimensi dengan cakupan semua perilaku karyawan melalui kontribusinya terhadap proses inovatif.

Perilaku berasal dari tingkah laku kreatif pribadi dalam membantu memodifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan ide-ide baru (Groselj, Cerne, Penger, & Grah, 2019). Karyawan dengan tingkat perilaku inovatif biasanya dapat menghasilkan ide-ide kreatif atau memasukkannya menjadi sesuatu yang baru dan dapat mengembangkan ide tersebut untuk kemajuan perusahaan (Hadi.S, A.R Putra, 2020). Perilaku ini menunjukkan cara masuk berkaitan individu pada penciptaan hal baru dalam organisasi dengan berbagai organisasi dan industry (Coetzer, 2018).

Perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun Perusahaan (Jong dan Hartog dalam Hadi 2020). Perilaku kerja inovatif merupakan tindakan

individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi perusahaan (Menurut Nurdin 2020).

Perilaku kerja inovatif adalah upaya yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk berinovasi sehingga memberikan manfaat untuk perusahaan dan dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam pelaksanaannya (Menurut Windiarsih 2019). Oleh karena itu, organisasi harus mampu mendefinisikan perilaku kerja inovatif seseorang di perusahaan. Karena kompleksitas tantangan, karyawan perlu bekerja dan belajar bersama untuk mengembangkan solusi baru dan inovatif. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar bisa memberi masukan terhadap persoalan yang ada, maka karyawan akan berambisi ataupun mampu memunculkan gagasan dalam menyelesaikan perkara di tempat kerja.

2.1.2 Dampak Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen dalam Berliana (2018) dampak positif dari adanya perilaku kerja inovatif antara lain:

1. Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja

Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

2. Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan

Seorang karyawan yang memiliki ide inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peran serta karyawan tersebut dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

3. Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja

Perilaku kerja inovatif sebagai tempat dalam diri seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

2.1.3 Indikator Perilaku Kerja inovatif

Menurut Jong dan Hartog dalam Hadi (2020) indicator perilaku kerja inovatif adalah:

1. Mengeksplor ide (*Idea Exploration*)

Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

2. Mengembangkan ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.

3. Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*)

Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.

4. Menerapkan ide (Idea Implementation)

Karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

2.2 Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja adalah pemaknaan terhadap hidup yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari arti suatu pekerjaan yang dilakukan dalam suatu komunitas. Sebenarnya sulit untuk mendefinisikan spiritualitas tempat kerja secara tepat karena memiliki pengertian berbeda bagi setiap orang (Rathee dan Rajain 2020). Spiritualitas tempat kerja sederhananya seperti memiliki rasa keterhubungan antara diri sendiri dan tempat kerja (Rathee & Rajain, 2020).

Spiritualitas di tempat kerja sebagai pengalaman karyawan dalam mencapai transendensi diri, makna, dan komunitas di tempat kerja, dan mengakui bahwa pengalaman ini berasal dari berbagai mekanisme termasuk dari Perusahaan (Pawar, 2023). Spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan juga sebagai kerangka nilai nilai dari perusahaan yang mendorong karyawan agar merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, memberikan perasaan kebahagiaan yang lengkap.

Spiritualitas di tempat kerja memiliki posisi kunci dalam kepemimpinan dan literatur sumber daya manusia, serta peranannya dalam meningkatkan efektivitas karyawan dan organisasi secara luas diakui (Saadatyar et al., 2020). Umumnya, spiritualitas dianggap sebagai sinonim dari konsep religiositas, namun sebenarnya merupakan konsep yang berbeda. Meskipun ada kemiripan tertentu

dalam beberapa aspek antara religiositas dan spiritualitas, namun konsep spiritualitas jauh berbeda dengan religiositas.

Spiritualitas di tempat kerja memperkuat keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas (Iqbal & Ahmad, 2020). Otake-Ebede et al. (2019) mengamati bahwa spiritualitas di tempat kerja mendorong penilaian moral dan motivasi pro-sosial. Membangun spiritualitas di tempat kerja dalam organisasi mengembangkan keanggotaan organisasional di antara karyawan dan menghasilkan kebahagiaan dan harmoni di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat pergantian karyawan (Rahman et al., 2019; Salim et al., 2020).

Konsep religiositas mencakup sistem dan pola keyakinan atau kepercayaan yang relatif permanen dari sekelompok orang. Di sisi lain, konsep spiritualitas membahas keterhubungan antarindividu, makna dalam hidup, tujuan, integrasi, pertumbuhan, kebenaran, dan kesadaran (Yadav et al., 2022).

2.2.1 Indikator Spiritualitas Tempat Kerja

Menurut Milliman et al, (2018) berikut adalah indikator dari spiritualitas tempat kerja ada tiga dimensi:

1. Pekerjaan yang berarti (*meaningful work*)
2. Rasa komunitas (*sense of community*)
3. Keselarasan nilai (*alignment of values*)

2.3 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dari rasa yakin karyawan dengan menilai perlakuan organisasi terhadap apa yang diberikan kepada

karyawan dan apa yang mereka terima (Yusuf & Syarif, 2018). Definisi lain menurut Robbins & Judge (2019) Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Dukungan yang diberikan akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja untuk organisasinya akan memiliki pemahaman yang lebih lanjut mengenai persepsi apakah organisasi mendukung mereka atau tidak.

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Yusuf & Syarif, 2018). Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan. Apabila karyawan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.

Adapun pengertian lain persepsi dukungan organisasi dari penelitian lain, menurut Claudia (2018) mengungkapkan persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasinya memberikan dukungan kepada karyawannya serta kesiapan organisasi untuk memberikan bantuan ketika dibutuhkan. Jamil et al. (2019) mengungkapkan persepsi dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai input dan kesejahteraan karyawan yang kemudian memengaruhi perilaku dan sikap karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan pembentukan persepsi karyawan tentang seberapa jauh organisasi peduli mengenai kesejahteraan karyawan dan menghargai usaha karyawan yang kemudian mempengaruhi perilaku dan sikap terhadap organisasi. Dengan adanya baiknya persepsi pegawai mengenai persepsi dukungan organisasi, membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena pegawai merasa diperdulikan dan kesejahteraan pegawai pun dipertimbangkan oleh organisasi. Semakin baiknya persepsi terhadap dukungan organisasi maka pegawai dengan efektivitas kerja yang maksimal dan sebaliknya dengan persepsi dukungan organisasi yang pegawai rasakan kurang maka akan menurunkan efektivitas kerja pegawai tersebut.

2.3.1 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Sari (2019) mengemukakan indikator persepsi dukungan organisasi yaitu:

1. Penghargaan, dimana organisasi memberikan reward terhadap karyawan baik berupa gaji maupun kenaikan pangkat serta adanya penghargaan berupa motivasi dari supervisor.
2. Kepedulian, adanya bentuk rasa simpati supervisor terhadap karyawan dalam bentuk pertolongan atau perhatian.
3. Kesejahteraan, karyawan dapat merasa sejahtera apabila mereka mendapatkan perlindungan baik berupa jaminan kesehatan maupun berbentuk salary atau bonus.

2.4 *Person-Organisasi fit (Kesesuaian Orang dan Organisasi)*

Person job fit sebagai kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Menurut Berahmawati et al., 2019). *Person job fit* adalah kesesuaian antara pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan dengan pekerjaan atau tugas tertentu. Kesesuaian ini akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan tersebut (Sulistiowati et al., 2018).

Person job fit terdapat dua elemen, yaitu: permintaan- kemampuan (Demand-Abilities), kebutuhan-persediaan (Needs-Supplies), Demand- Abilities merupakan sejauh mana pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sales person dengan tuntutan dalam pekerjaannya, sedangkan Needs-Supplies merupakan sejauh mana kebutuhan sales person dapat dipenuhi oleh apa yang diharapkan oleh pekerjaan (Fajri et al., 2019).

Person organization fit berfokus pada penerapan situasi pemilihan karyawan, ada tiga karakteristik individu untuk pemilihan karyawan di dalam organisasi (Zeigler-Hill et al., 2018), yang pertama karakteristik yang relevan dengan pekerjaan, seperti kemampuan kognitif dan motivasi kerja, kedua karakteristik yang relevan dengan pekerjaannya seperti pengetahuan dan ciri kepribadian yang relevan dengan cara seseorang berhubungan dengan lingkungan kerja tertentu, contoh apakah karakteristik individu sesuai dengan karakteristik organisasi, dengan demikian prosedur seleksi karyawan menyangkut pada karakteristik yang pertama dan kedua. Dan yang ketiga, karakteristik setiap

individu mencakup aspek seperti kepribadian, sikap, dan nilai sedangkan karakteristik organisasi seperti struktur, tugas, dan budaya organisasi.

Oleh sebab itu, *person organization fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi (Roczniewska et al., 2018). Kesesuaian Orang-Organisasi mengacu pada kecocokan antara individu dan organisasi tempat mereka bekerja, berdasarkan keselarasan nilai dan perilaku mereka. Kesesuaian ini memprediksi seberapa baik karyawan menyesuaikan diri, berkinerja, dan tetap puas dalam suatu organisasi.

2.4.1 Peran Mediasi P-O fit antara Spiritualitas Tempat Kerja dan IWB

P-O fit yang tinggi memberikan pemahaman yang lebih baik tentang harapan dari organisasi dan realisasi dari individu bahwa perilaku dan sikap dapat disesuaikan untuk memenuhi harapan menumbuhkan perasaan yang unik. Kepuasan kebutuhan spiritual di tempat kerja membantu karyawan untuk mengejar rasa keunikan mereka dan masuk ke dalam konteks yang lebih besar. Konsistensi nilai-nilai individu dan tujuan pribadi dengan mengejar nilai-nilai dan tujuan organisasi berhubungan positif dengan nilai keselarasan.

Karyawan yang mengalami spiritualitas di tempat kerja lebih selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan menjalani kehidupan yang terintegrasi dalam organisasi. Hal ini membantu meningkatkan *P-O fit* mereka dan mereka merasa bahwa nilai kepribadian, kebutuhan, dan kemampuan mereka sesuai dengan nilai keyakinan dan tuntutan organisasi. Tetapi jika mereka mengalami tingkat spiritualitas tempat kerja yang lebih rendah, persepsi mereka tentang *P-O fit* juga diturunkan. Mereka merasa terputus dan terasing dari lingkungan kerja

dan nilai-nilai pribadi mereka bertabrakan dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini mengakibatkan kurangnya kesesuaian antara nilai kebutuhan dan kemampuan mereka dengan nilai sumber daya dan tuntutan organisasi.

Karyawan yang mengalami spiritualitas merasa *P-O fit* yang lebih tinggi karena nilai-nilai pribadi dan rasa keterhubungan mereka lebih cocok dengan nilai dan aspirasi organisasi. Mereka memahami harapan organisasi dari mereka dan lebih siap untuk menyesuaikan keterampilan dan perilaku mereka dengan tuntutan hasil kinerja dan harapan ini. Mereka memiliki rasa penguasaan self-efficacy yang lebih tinggi atas tugas dan lingkungan kerja mereka dan pengaruh atas hasil strategis, fungsional, administratif, dan operasional di tempat kerja. Seorang individu dengan tingkat *P-O fit* yang rendah tidak dapat membangun ikatan sosial yang kuat dengan rekan kerja dan kecil kemungkinannya untuk membalas dengan sikap dan perilaku positif karena benturan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi.

Karyawan seperti itu tidak berkomunikasi dengan baik lebih, sering mengalami konflik peran, kurang termotivasi, dan kurang menunjukkan niat wirausaha. Spiritualitas tempat kerja adalah tentang rasa koneksi dan integrasi nilai-nilai pribadi ke dalam konteks yang lebih besar, pengaruh spiritualitas tempat kerja pada IWB dapat dijelaskan melalui *P-O fit* yang berfokus pada kesamaan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi. Individu dengan perasaan ketidakcocokan merasa sulit untuk mencari makna dalam pekerjaan, mengintegrasikan tujuan hidup dengan tujuan organisasi, terhubung dengan baik dengan rekan kerja, menikmati kondisi kerja, dan menunjukkan motivasi intrinsik

untuk tampil lebih baik. Efek positif spiritualitas tempat kerja pada IWB dengan karyawan seperti itu berkurang. Atas dasar argumen di atas, dapat dihipotesiskan bahwa:

2.4.2 Efek Mediasi P-O fit antara POS dan IWB

Perlakuan yang adil dan dukungan organisasi dapat memfasilitasi proses pemikiran kreatif di antara karyawan, meningkatkan inisiasi dan implementasi ide-ide baru, tetapi hubungan ini sebagian dimediasi oleh kecocokan antara nilai-nilai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sendiri dan nilai-nilai visi, tuntutan aspirasi, dan tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat kecocokan yang tinggi membalas dukungan dan keadilan yang ditunjukkan kepada mereka oleh organisasi dengan membayar kembali dalam bentuk perilaku kerja yang positif seperti IWB. Karena IWB adalah perilaku peran ekstra dan hasil kerja yang positif; dan dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan adalah praktik SDM berkinerja tinggi (HPWS); oleh karena itu P-O fit memainkan peran perantara dalam hubungan antara POS dan IWB.

2.4.3 Indikator *Person Organisasi Fit*

Menurut Dian Hidayat (2018) indikator dari Person Organization Fit dapat diartikan dalam empat indikator yaitu:

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*)
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*)

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yaitu (Nurali, 2021) dengan judul Peran Kesesuaian Orang-Organisasi dalam memediasi Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan, secara positif mempengaruhi P-O fit, Spiritualitas di tempat kerja, P-O fit dan dukungan organisasi yang dirasakan secara positif mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif, P-O fit bertindak sebagai mediator parsial antara spiritualitas tempat kerja dan IWB.

(Ika Sabila Nur Aini, Edy Raharja, 2023), Judul: Peran Perilaku Kerja Inovatif dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif dapat menjadi intervening variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

(Kamila, Putri Muhtarisa Sahda, 2020) dengan judul Pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap pegawai dinas lingkungan hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin

juga tidak berpengaruh dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Caniago, 2022) dengan Judul: Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh islam di tempat kerja, (Caniago, 2022). Hasil penelitian Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas islam di tempat kerja, Spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, kepemimpinan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa dimediasi oleh spiritualitas islam di tempat kerja.

(Padmayuda Tri Rachamawan, 2020) dengan Judul: Kepemimpinan Spiritual dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kualitas Kehidupan kerja sebagai Variabel Intervening, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan, Spiritual; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh akibat; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan psikis walaupun dimediasi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan psikis walaupun dimediasi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh mutu kehidupan aktivitas; bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja; bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kualitas.

Untuk Mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1**Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya**

No	Judul dan Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Peran Kesesuaian orang-organisasi dalam memediasi pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif, (Nurali,2021)	Penelitian Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan, secara positif mempengaruhi P-O fit, Spiritualitas di tempat kerja, P-O fit dan dukungan organisasi yang dirasakan secara positif mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif, P-O fit bertindak sebagai mediator parsial antara spiritualitas tempat kerja dan IWB.	-Variabel -Papulasi dan sampel -Metode analisis data	-Fokus Spesifik -Teknik pengambilan Sampel -Hasil Penelitian
2.	Peran Perilaku Kerja Inovatif dalam Memediasi pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo), Ika Sabila Nur Aini, Edy Raharja, 2023	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa, Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif,	-Variabel -Metode analisis data -Populasi dan sampel	-Lokasi penelitian -teknik pengambilan

			Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan dan perilaku kerja inovatif dapat menjadi intervening variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.		
3.	Pengaruh Spiritualitas tempat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap pegawai dinas lingkungan hidup (DLH) Kabupaten Tulungagung (kamila, Putri Muhtarisa Sahda 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa Spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin juga tidak berpengaruh dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	-Variabel -metode pengumpulan data -teknik analisis data	-Hasil penelitian -Objek penelitian
4.	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh islam di tempat kerja, (Caniago, 2022)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas islam di tempat kerja, Spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, kepemimpinan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa dimediasi oleh	-Variabel x dan y	-Kerangka pemikiran -Jumlah Variabel

			spiritualitas islam di tempat kerja.		
5.	Kepemimpinan Spiritual dan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Kualitas Kehidupan kerja sebagai Variabel Intervening, (Padmayuda Tri Rachamawan, 2020)	Penelitian Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan, Spiritual; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh akibat, kepemimpinan psikis walaupun dimediasi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan psikis walaupun dimediasi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh mutu kehidupan aktivitas; bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja; bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kualitas	-Variabel x1	-Variabel Mediasi dan Variabel y

Sumber, Data diolah, 2024

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Hubungan Spritualitas Tempat Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif

Ada banyak penelitian yang menganjurkan manfaat positif dari spiritualitas dalam organisasi bisnis. Spiritualitas tempat kerja melahirkan kesadaran dalam organisasi yang pada gilirannya mengarah pada kreativitas dan inovasi. Hal ini dapat mengarahkan individu untuk mengalami kesadaran pada tingkat yang lebih dalam, sehingga meningkatkan kemampuan intuitif mereka untuk mengembangkan ide-ide yang lebih terarah dan menarik yang dapat meningkatkan inovasi. Spiritualitas meningkatkan rasa kewajiban dan loyalitas terhadap organisasi.

Spiritualitas tempat kerja sederhananya seperti memiliki rasa keterhubungan antara diri sendiri dan tempat kerja (Rathee & Rajain, 2020) dan demikian pula perilaku kerja yang inovatif hanya dapat dipastikan ketika seorang individu dengan sebuah ide dapat membangun dukungan sosial untuk mengimplementasikannya. Jelaslah bahwa baik spiritualitas tempat kerja dan perilaku kerja inovatif pada dasarnya didasarkan pada keterkaitan dan kepedulian terhadap orang lain daripada kepentingan diri sendiri dan perhatian ini pada akhirnya merangsang inovasi.

Keselarasan dengan keyakinan dan nilai-nilai organisasi kemungkinan akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif karena orang-oranglah yang membuat perbedaan dan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dan organisasi yang tepat membantu mencapai hasil kerja yang positif.

2.6.2 Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *P-O fit*

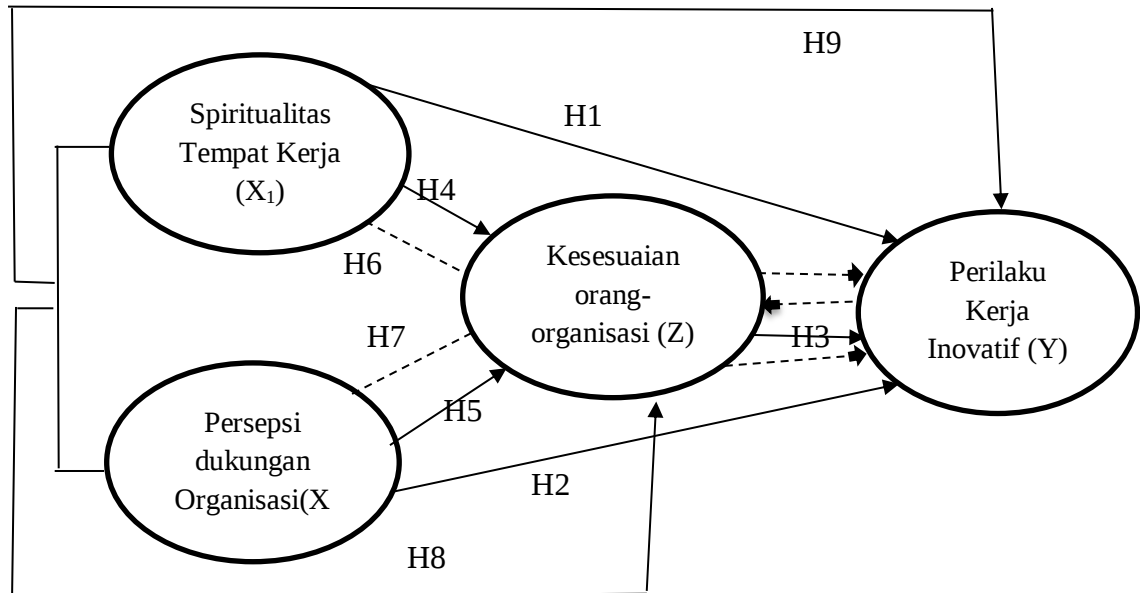
Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Yusuf & Syarif, 2018). Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi menunjukkan perhatian, menawarkan umpan balik yang tidak menghakimi, jujur tentang pekerjaan mereka, dan mendukung tindakan mereka, ada kecenderungan yang meningkat pada karyawan untuk memulai ide-ide kreatif, mengeksplorasi peluang yang mungkin memecahkan masalah saat ini dan masa depan dan menerjemahkan masukan kreatif mereka menjadi tindakan dan output inovatif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai adalah Person-Organization Fit (P-O Fit) dan Persepsi Dukungan Organisasi. P-O Fit dapat membantu upaya perusahaan membangun budaya organisasi yang diinginkan. P-O Fit merupakan kunci untuk mempertahankan SDM yang baik. Inti dari kesesuaian P-O yaitu situasi yang mana nilai individu, tujuan, atau karakteristik menjadi kongruen dengan lingkungan organisasi, yang mengarah ke sikap kerja yang positif, niat untuk tetap tinggal, dan kinerja organisasi yang semakin tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Persepsi Dukungan Organisasi. Persepsi dukungan organisasi (Perceived Organizational Support atau POS) disebabkan oleh beberapa aspek perlakuan pegawai oleh organisasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi pegawai terhadap organisasi yang mendasari motif perlakuan tersebut.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Nurali, 2021) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan gambar 2.1 terdapat variabel Spiritualitas Tempat Kerja (X₁), Persepsi Dukungan Organisasi (X₂), Kesesuaian Orang-Organisasi (Z), Perilaku Kerja Inovatif (Y) sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Spiritualitas Tempat kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
- H2: Diduga Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku Kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
- H3: Diduga Kesesuaian orang-organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
- H4: Diduga Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
- H5: Diduga Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
- H6: Diduga Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif melalui orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
- H7: Diduga Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

H8: Diduga Spiritualitas tempat Kerja dan Persepsi dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

H9: Diduga Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional BandaAceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh yang berlokasi di Jl. Tgk. H. Mohd. Daud Beureueh No. 161, Lampriet Kec. Kuta Alam Kota Banda Aceh, dengan objek penelitian adalah mengenai Peran kesesuaian orang-organisasi dalam memediasi pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, Penelitian yang dilakukan ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* atau yang dimaksud dengan metode penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Penelitian ini mempelajari hubungan antara spiritualitas kerja, Persepsi dukungan organisasi, P-O fit dan Perilaku kerja inovatif, Metode yang digunakan adalah metode survei dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Survei bawahan yang berisi ukuran Spiritualitas tempat kerja, Persepsi dukungan Organisasi dan P-O fit didistribusikan ke karyawan.

3.1.2 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi cross sectional. Studi cross sectional merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan. Waktu Penelitian ini diawali mulai bulan Oktober 2024 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1

Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Jun 2025	Jul 2025
Pengajuan Judul										
Penyusunan Proposal										
Seminar Proposal										
Pengolahan Data										
Penyusunan Skripsi										
Bimbingan Skripsi										
Ujian Komprehensif										

Sumber: Data diolah, 2024.

3.1.3 Unit analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Pernyataan masalah dilakukan berfokus pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari Sugiyono (2020). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh yang berjumlah 506 karyawan. Pegawai tetap sejumlah 482 Karyawan, Pegawai tidak tetap 22 karyawan dan Trainee 2 karyawan.

Sampel harus representatif atau mewakili populasi yang diteliti Menurut Sugiyono (2018), selain itu Arikunto (2019) juga menyatakan bahwa sampel adalah Sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Namun, penelitian ini menggunakan sampel dari pegawai yang berstatus tetap sebanyak 482 orang. Maka untuk menentukan Sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran Sampel

N = ukuran Populasi

e = margin of error yang diinginkan

Jadi, Menggunakan margin of error sebesar 10% (0.01), maka perhitungan akan menjadi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{482}{1 + 482(0.10^2)} \\ &= \frac{482}{1+482(0.01)} = \frac{482}{5.82} = 83 \end{aligned}$$

Jadi, dengan margin of error 10%, ukuran sampel yang digunakan adalah sekitar 83 orang. Maka sampel yang di ambil adalah 83 Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Operasional Banda Aceh.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari informan pertama, sementara data sekunder adalah informan yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Dengan demikian data penelitian adalah data primer yang langsung dikumpulkan dari responden penelitian (Pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh) menggunakan sampel pada karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesoiner, yaitu Teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responder.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel Spiriualitas tempat kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. 1 Operasional dan Indikator Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item kuis
Dependen Variabel						
1.	Perilaku Kerja inovatif (Y)	Menurut Nyoman dan Ardana (2020), Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya.	1. Mengekspor ide 2. Mengembangkan ide 3. Mencari dukungan ide 4. Menerapkan ide (sumber, Jong dan Hartog, 2020)	1- 5	Likert	A1-A4
Independent Variabel						
2.	Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	Menurut Rathee dan Rajain (2020), Spiritualitas di tempat kerja adalah pemaknaan terhadap hidup yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari arti suatu pekerjaan yang dilakukan dalam suatu komunitas. Sebenarnya sulit untuk mendefinisikan spiritualitas tempat kerja secara tepat karena memiliki pengertian berbeda bagi setiap orang.	1. Pekerjaan yang berarti 2. Rasa Komunikasi 3. Keselarasan nilai (sumber, Milliman et al. 2018)	1- 5	Likert	B1-B3
3.	Persepsi Dukungan Organissai (X2)	Menurut, Yusuf & Syarif, (2018) Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dari rasa yakin karyawan dengan menilai perlakuan organisasi terhadap apa yang diberikan kepada karyawan dan apa yang mereka terima.	1. Penghargaan 2. Kepedulian 3. Kesejahteraan (sumber, Robbins dan Judge, 2019)	1-5	Likert	C1-C3

Mediator Variabel						
4.	Kesesuaian Orang-Organisasi (Z)	Menurut Sulistiowati et al., (2018). <i>Person job fit</i> adalah kesesuaian antara pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan dengan pekerjaan atau tugas tertentu. Kesesuaian ini akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan tersebut.	1. Kesesuaian nilai 2. Kesesuaian tujuan 3. Pemenuhan Kebutuhan karyawan 4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (sumber, Dian Hidayat, 2018)	1- 5	Likert	D1- D4

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai tujuh instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem Skala Likert. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.3**Tabel pengukuran Skala Liket**

Skala	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber, Diolah Peneliti

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software SPSS. Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut Standardized coefficients.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur adalah:

$$\text{Model I } Z = \rho_{zx} X_1 + \rho_{zx} X_1 + e_1$$

$$\text{Model II } Z = \rho_{zx2} X_2 + e_2$$

$$\text{Model III } Y = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{yz} Z + e_3$$

$$\text{Model IV } Y = \rho_{zx2} X_2 + \rho_{yz} Z + e_4$$

Keterangan:

Y = Perilaku kerja inovatif

Z = Kesesuaian orang-organisasi

X1 = Spiritualitas tempat kerja

X2 = Persepsi dukungan organisasi

ρ = Koefisien jalur

e1, e2, e3, e4 = Structural

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analysis corelation yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai – r (table product moment). Menurut Sugiyono (2020) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrument dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2020) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data

menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu)”.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020) Pengujian Normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila probabilitas Kolmogorov Smirnov $Z > 0,05$.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2020) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (Variance Inflating Factor) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2020) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen secara individu pada variabel dependen (parsial). Proses pengujian t melibatkan perbandingan antara nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel (Ghozali, 2018). Pada tingkat signifikansi 5%, kriteria pengujian terdiri dari dua kondisi yaitu pertama, jika nilai t yang dihitung $<$ nilai t tabel dan nilai p-value > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa salah satu variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kedua, jika nilai t yang dihitung $>$ nilai t tabel dan nilai p-value < 0.05 , maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa salah satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Hipotesis
H1	$\beta_1 = 0$	Spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh
	$\beta_1 \neq 0$	Spiritualitas tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
H2	$\beta_2 = 0$	Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_2 \neq 0$	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
H3	$\beta_3 = 0$	Kesesuaian orang-organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_3 \neq 0$	Kesesuaian orang-organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
H4	$\beta_4 = 0$	Spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_4 \neq 0$	Spiritualitas tempat kerja berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
H5	$\beta_5 = 0$	Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_5 \neq 0$	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, Sugiyono (2020). Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara simultan (uji F) sebagai berikut:

Tabel 3.5 Ketentuan Pengujian Hipotesis

H6	$\beta_1 * \beta_2 = 0$	Spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku kerja Inovatif melalui orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_1 * \beta_2 \neq 0$	Spiritualitas tempat kerja berpengaruh terhadap Perilaku kerja Inovatif melalui orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
H7	$\beta_1 * \beta_2 = 0$	Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku kerja Inovatif melalui orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_1 * \beta_2 \neq 0$	Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku kerja Inovatif melalui orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
H8	$\beta_1 * \beta_2 = 0$	Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_1 * \beta_2 \neq 0$	Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
H9	$\beta_1 * \beta_2 = 0$	Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku kerja inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
	$\beta_1 * \beta_2 \neq 0$	Spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap Perilaku kerja inovatif melalui Kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

3.7.3 Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2020) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sab: Standard error pengaruh mediasi

a. : Jalur X ke Z

b. : Jalur Z ke Y

c. : Standard error koefisien a

d. : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bank Aceh Syariah (BAS) merupakan bank milik pemerintah daerah yang didirikan pada 19 November 1958 di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan nama awal NV Bank Kesejahteraan Bank Atjeh. Pada 7 April 1973, status bank ini berubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh melalui Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh Nomor 54/1973. Perubahan status hukum dan operasional secara resmi dilaksanakan pada 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Bank ini mengalami beberapa kali perubahan nama dan badan hukum hingga akhirnya pada 19 September 2016, Bank Aceh resmi bertransformasi menjadi bank syariah melalui konversi penuh dari sistem konvensional ke sistem syariah. Proses konversi ini dimulai setelah keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) pada 25 Mei 2015 dan mendapatkan izin operasional dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada 1 September 2016.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses

perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal. Sejak konversi, Bank Aceh Syariah terus berkembang dan berkontribusi pada perekonomian Aceh. Pada 20 Desember 2021, Bank Aceh membuka kantor cabang pertama di luar Aceh, yaitu di Jakarta Pusat, sebagai bagian dari ekspansi nasional dan untuk memperkuat peran perbankan syariah di Indonesia. Hingga akhir 2021, Bank Aceh Syariah memiliki 515 jaringan kantor, termasuk kantor pusat, cabang, cabang pembantu, kantor kas, dan unit layanan lainnya yang tersebar di seluruh wilayah Aceh dan Kota Medan.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pendidikan, Pekerjaan dan penghasilan rata-rata perbulan. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 23-39 tahun	14	16,9
	b. 30-39 tahun	23	27,7
	c. 40-49 tahun	25	42,2
	d. > 50 tahun	11	13,4
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 23 sampai 29 tahun sebanyak 14 responden atau 16,9%, kemudian yang berusia antara 30 sampai 39 tahun sebanyak 23 responden atau 27,7%, antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 42,2%, dan yang berusia 50 ke atas adalah 11 responden atau 13,3%. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	4	4,8
	b. Diploma	11	13,3
	c. Sarjana (S1)	55	66,3
	d. Pascasarjana (S2)	13	15,7
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 4,8% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 11 responden atau 13,3% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 55

responden atau 66,3% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 13 responden atau 15,7% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	48	57,8
	b. Perempuan	35	42,2
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 48 responden atau 57,8% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 35 responden atau 42,2% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	17	20,5
	b. Menikah	66	79,5
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 17 responden atau 20,5% berstatus belum menikah dan sebanyak 66 responden atau 79,5% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	14	16,9
	b. 6-10 Tahun	20	24,1
	c. 11-15 Tahun	35	42,2
	d. > 16 Tahun	14	16,9
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai masa kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 16,9% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, kemudian sebanyak 20 responden atau 24,1% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun, sebanyak 35 responden atau 42,4% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai dengan 15 tahun dan sebanyak 14 responden atau 16,9% dengan masa kerja sudah di atas 16 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat

dipergunakan untuk penelitian. Apabila nilai r hitung $> r$ tabel item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (n:83)	Ket
1	A1	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.775	0,220	Valid
2	A2		0.722	0,220	Valid
3	A3		0.664	0,220	Valid
4	A4		0.685	0,220	Valid
5	B1	Spiritualitas Tempat Kerja (X ₁)	0.647	0,220	Valid
6	B2		0.777	0,220	Valid
7	B3		0.685	0,220	Valid
8	C1	Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂)	0.693	0,220	Valid
9	C2		0.654	0,220	Valid
10	C3		0.581	0,220	Valid
11	D1	Kesesuaian Orang-Organisasi (Z)	0.855	0,220	Valid
12	D2		0.739	0,220	Valid
13	D3		0.855	0,220	Valid
14	D4		0.657	0,220	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,60	0,859	Handal
2.	Spiritualitas Tempat Kerja (X ₁)	0,60	0,837	Handal
3.	Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂)	0,60	0,789	Handal
4.	Kesesuaian Orang-Organisasi (Z)	0,60	0,897	Handal

Sumber : data diolah 2025

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kesesuaian orang-organisasi, spiritualitas tempat kerja, persepsi dukungan organisasi dan perilaku kerja inovatif seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

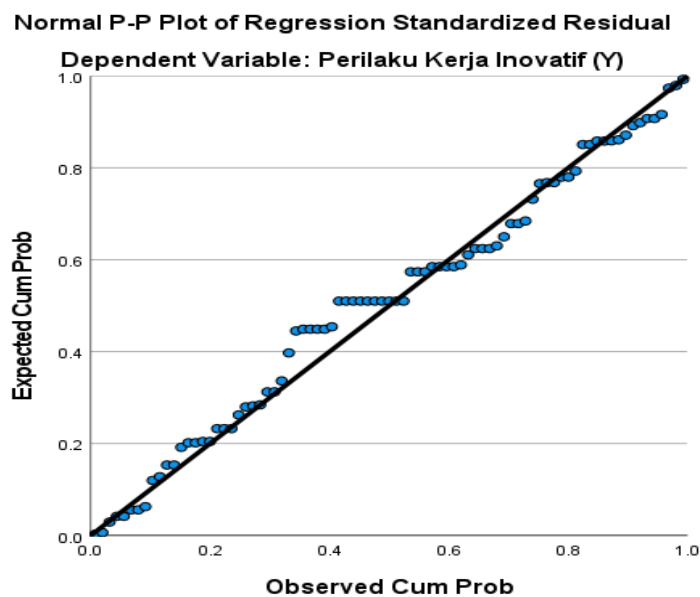
4.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini `hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi perilaku kerja inovatif berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Spiritualitas Tempat Kerja (X_1)	0.241	4.156	Non Multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)	0.269	4.390	Non Multikolinieritas
Kesesuaian Orang-Organisasi (Z)	0.10	9.123	Non Multikolinieritas

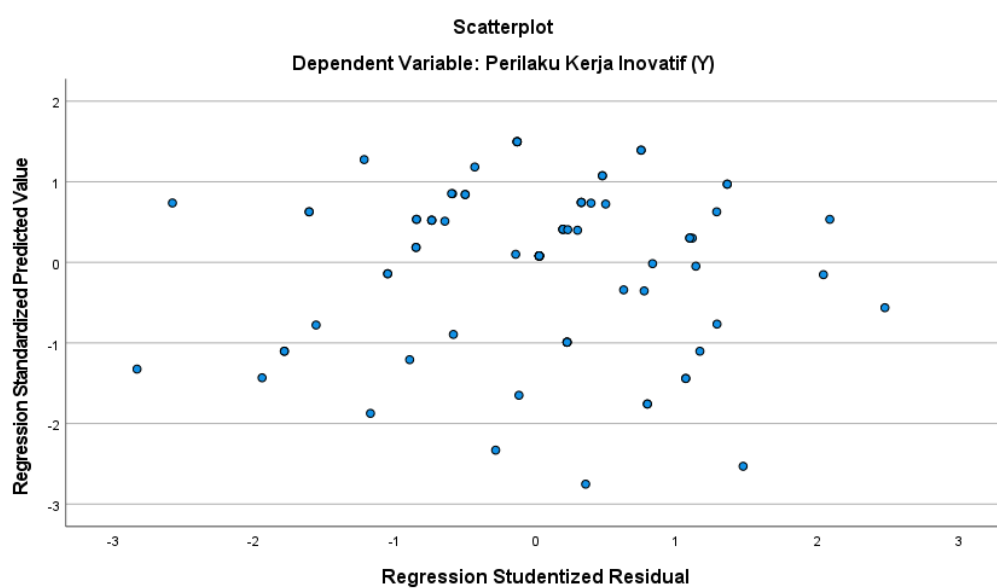
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Tabel IV.10 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot. Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik

diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Spiritualitas tempat kerja (X_1), variabel Persepsi dukungan organisasi (X_2) dan variabel Perilaku kerja inovatif (X) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kesesuaian orang-organisasi.

4.4.1 Variabel Perilaku kerja inovatif

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku kerja inovatif

No	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Saya secara aktif berbagi ide-ide baru dengan rekan kerja tim	0	0	5	6,0	9	22,0	34	41,0	25	86,1	3,59
2	Saya mampu mengembangkan ide-ide baru untuk Meningkatkan proses kerja	0	0	3	3,6	13	15,7	44	53,0	23	27,7	4,05
3	Saya mencari dukungan dari rekan kerja atau atasan untuk ide-ide baru saya	0	0	3	3,6	10	12,0	41	49,4	29	34,9	4,16
4	Saya mencoba menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan saya	0	0	18	21,7	10	12,0	42	50,6	13	15,7	3,60
Rerata												3,85

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas bahwa saya secara aktif berbagi ide-ide baru dengan rekan kerja tim dengan nilai rata-rata sebesar 3,59. Saya mampu mengembangkan ide-ide baru untuk Meningkatkan proses kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Saya mencari dukungan dari rekan kerja atau atasan untuk ide-ide baru saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Saya mencoba menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Nilai rerata pada variabel Perilaku kerja inovatif sebesar 3,85 artinya responden menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.2 Variabel Spiritualitas Tempat Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai spiritualitas tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Spiritualitas Tempat Kerja

No	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang signifikan bagi tujuan organisasi	0	0	14	16,9	14	16,9	36	43,4	19	22,9	3,72
2	Saya merasa didengar dan dihargain Ketika saya berbagi ide atau pendapat di tempat kerja	0	0	18	21,7	10	12,0	42	50,6	13	15,6	3,60
3	Saya percaya bahwa tujuan organisasi mencerminkan aspirasi dan keyakinan saya	0	0	5	6,0	19	22,0	34	41,0	25	86,1	3,95
Rerata												3,76

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas bahwa saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang signifikan bagi tujuan organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Saya merasa didengar dan dihargain Ketika saya berbagi ide atau pendapat di tempat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Saya percaya bahwa tujuan organisasi mencerminkan aspirasi dan keyakinan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Nilai rerata pada variabel Spiritualitas tempat kerja sebesar 3,76 artinya responden menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Persepsi dukungan organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Organisasi menghargai kontribusi saya terhadap pekerjaan	0	0	3	3,6	13	15,7	44	53,0	23	27,7	4,05
2	Organisasi mendengarkan dan menanggapi keluhan saya	0	0	03	3,6	10	12,0	41	49,4	29	34,9	4,16
3	Organisasi berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan saya	0	0	18	21,7	10	12,0	42	50,6	13	15,7	3,60
Rerata												3,94

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas bahwa organisasi menghargai kontribusi saya terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Organisasi

mendengarkan dan menanggapi keluhan saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Organisasi berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,60. Nilai rerata pada variabel Persepsi dukungan organisasi sebesar 3,94 artinya responden menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.4 Variabel Kesesuaian Orang-Organisasi

Penjelasan responden tentang variabel Minat Menabung dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kesesuaian Orang-Organisasi

No	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan nilai-nilai organisasi.	0	0	3	3,6	10	12,0	41	49,4	29	34,9	4,16
2	Tujuan organisasi ini mendukung pencapaian tujuan pribadi saya	0	0	3	3,6	13	15,7	44	53,0	23	27,7	4,05
3	Organisasi ini memberikan dukungan yang saya butuhkan untuk berkembang	0	0	3	3,6	10	12,0	41	49,4	29	34,9	4,16
4	Lingkungan kerja di organisasi ini sesuai dengan preferensi pribadi saya	0	0	5	6,0	19	22,0	34	41,0	25	29,0	3,95
Rerata												4,08

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan indikator diatas bahwa nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan nilai-nilai organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Tujuan organisasi ini

mendukung pencapaian tujuan pribadi saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Organisasi ini memberikan dukungan yang saya butuhkan untuk berkembang dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Lingkungan kerja di organisasi ini sesuai dengan preferensi pribadi saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Nilai rerata pada variabel Kesesuaian orang-organisasi sebesar 4,08 artinya responden menyatakan setuju karena skala likert angka 4.

4.5 Analisis dan Pembahasan

Untuk mengetahui Peran Kesesuaian Orang-Organisasi dalam memediasi pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 4 variabel yaitu spiritualitas tempat kerja (X_1) dan spiritualitas tempat kerja (X_2), perilaku kerja inovatif (Y) dengan kesesuaian orang-organisasi (Z) sebagai variabel intervening. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4.13

**Hasil Analisis Regresi Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi
Dukungan Organisasi Berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,089	0,072		1,223	0,225
Spiritualitas tempat kerja	0,186	0,031	0,216	2,493	0,000
Persepsi dukungan organisasi	0,801	0,036	0,794	2,784	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,987				
R Square	0,974				

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho X_1 + \rho X_2 + e_1$$

$$Z = 0,186X_1 + 0,801X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh spiritualitas tempat kerja sebesar = 0,186 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Spiritualitas tempat kerja maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 0,186. Dengan demikian, jika spiritualitas tempat kerja ditingkatkan maka perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien regresi beta pengaruh persepsi dukungan organisasi sebesar = 0,801 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada persepsi dukungan organisasi maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 0,801. Dengan demikian, jika persepsi dukungan organisasi ditingkatkan maka perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan meningkat pula.
3. Koefisien korelasi $R = 0,987$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat

Operasional Banda Aceh dengan keeratan 98,7%. Hubungan tersebut tergolong sangat kuat

4. Koefisien determinasi $R^2 = 974$ menjelaskan peran variabel spiritualitas tempat kerja dan Persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh 97,4%, artinya terdapat nilai residu 2,6% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

Tabel 4.14

**Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kesesuaian Orang-Organisasi
Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-0,053	0,148		-0,394	0,694
Spiritualitas tempat kerja	0,980	0,036	0,950	27,418	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,950				
R Square	0,903				

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho Y + e_1$$

$$Y = 0,980Y$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh kesesuaian orang-organisasi sebesar = 0,980 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kesesuaian orang-organisasi maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 0,980. Dengan demikian, jika kesesuaian orang-organisasi ditingkatkan maka perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,950$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Kesesuaian orang-organisasi (Z) terhadap Perilaku kerja inovatif (Y) pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan keeratan 95%. Hubungan tersebut tergolong sangat kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,903$ menjelaskan peran variabel kesesuaian orang-organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh 90,3%, artinya terdapat nilai residu 90,3% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

Tabel IV.15

**Hasil Analisis Regresi Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi
Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kesesuaian Orang-Organisasi**

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,433	0,145		2,981	0,000
Spiritualitas tempat kerja	0,125	0,061	0,149	2,028	0,046
Persepsi dukungan organisasi	0,230	0,072	0,670	8,958	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,944				
R Square	0,888				
F _{hitung}	324,923				
F Sig	0,000				

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho X_1 + \rho X_2 + e_1$$

$$Z = 0,125X_1 + 0,230X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh Spiritualitas tempat kerja sebesar = 0,125 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Spiritualitas tempat kerja maka akan dapat meningkatkan pula kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 0,125. Dengan demikian, jika spiritualitas tempat kerja ditingkatkan maka kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan meningkat pula.

2. Koefisien regresi beta pengaruh persepsi dukungan organisasi sebesar = 0,230 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada persepsi dukungan organisasi maka akan dapat meningkatkan pula kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 0,230. Dengan demikian, jika persepsi dukungan organisasi ditingkatkan maka kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan meningkat pula.
3. Koefisien korelasi $R = 0,944$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap kesesuaian orang-organisasi (Z) pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan keeratan 94,4%. Hubungan tersebut tergolong sangat kuat.
4. Koefisien determinasi $R^2 = 88,8$ menjelaskan peran variabel spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan kesesuaian orang-organisasi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh 88,8%, artinya terdapat nilai residu 11,2% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
5. Berdasarkan Tabel IV.15 di atas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 324,923 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,704.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (324,923) lebih besar dari F_{tabel} (2,722). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variable spiritualitas tempat kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) berpengaruh terhadap esesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

Selanjutnya pengaruh spiritualitas tempat kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.16.

Tabel IV.16

Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kesesuaian Orang-Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-0,056	0,057		-0,978	0,331
Spiritualitas tempat kerja	0,228	0,023	0,264	9,696	0,000
Persepsi dukungan organisasi	0,452	0,051	0,448	8,835	0,000
Kesesuaian orang-organisasi	0,334	0,042	0,323	8,001	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,993				
R Square	0,985				
F_{hitung}	1835,888				
F Sig	0,000				

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho X_1 + \rho X_2 + \rho yz Z + e_2$$

$$Y = 0,228X_1 + 0,452X_2 + 0,334Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta spiritualitas tempat kerja sebesar $= 0,228$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada spiritualitas tempat kerja maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 22,8%. Dengan demikian, jika spiritualitas tempat kerja ditingkatkan maka perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan menurun.
2. Koefisien regresi beta pengaruh persepsi dukungan organisasi sebesar $= 0,452$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada persepsi dukungan organisasi maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 45,2%. Dengan demikian, jika persepsi dukungan organisasi ditingkatkan maka perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan meningkat pula.
3. Koefisien regresi beta pengaruh kesesuaian orang-organisasi sebesar $= 0,334$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kesesuaian orang-organisasi maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh sebesar 33,4%. Dengan demikian, jika kesesuaian orang-organisasi ditingkatkan maka perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh akan meningkat pula.

4. Koefisien korelasi $R = 0,993$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja (X_1), persepsi dukungan organisasi (X_2) dan kesesuaian orang-organisasi (Z) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan keeratan 99,3%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
5. Koefisien determinasi $R^2 = 0,985$ menjelaskan peran variabel spiritualitas tempat kerja, persepsi dukungan organisasi dan kesesuaian orang-organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh 98,5%, artinya terdapat nilai residu 1,5% dari variabel lainnya relatif lebih rendah, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
6. Berdasarkan Tabel IV.16 di atas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1835,888 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,704. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (1835,888) lebih besar dari F_{tabel} (2,722). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel spiritualitas tempat kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$x = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

S_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

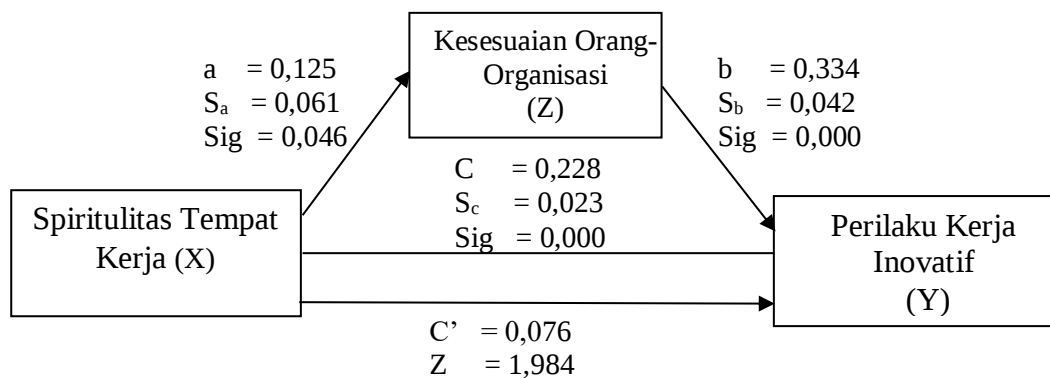
Tabel 4. 1

Pengaruh Mediasi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.056	.057		-.978	.331
	Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	.228	.023	.264	9.696	.000
	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.452	.051	.448	8.835	.000
	Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)	.334	.042	.323	8.001	.000
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)						
Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.433	.145		2.981	.004
	Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	.125	.061	.149	2.028	.046
	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.645	.072	.670	8.958	.000
a. Dependent Variable: Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)						

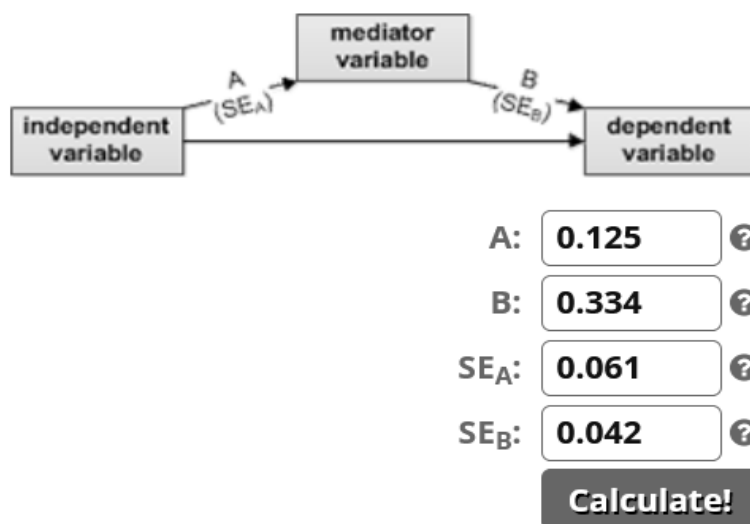
1. Pengaruh Tidak Langsung Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang dimediasi oleh Kesesuaian Orang-Organisasi

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi spiritualitas tempat kerja terhadap kesesuaian orang-organisasi sebesar 0,125 dengan standar error 0,061. Kemudian untuk kesesuaian orang-organisasi mendapatkan nilai 0,334 dengan standar error 0,042 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga spiritualitas tempat kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kesesuaian orang-organisasi demikian juga kesesuaian orang-organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Gambar 4. 3 Model Persamaan Jalur

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel kesesuaian orang-organisasi sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.4;



Sobel test statistic: 1.98435868

One-tailed probability: 0.02360793

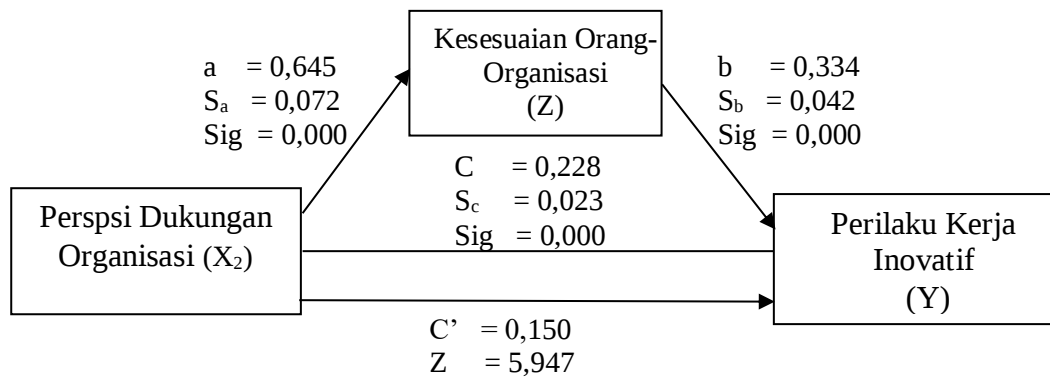
Two-tailed probability: 0.04721587

Gambar 4.4 Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung spiritulitas tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif 0,228 lebih besar dari tidak langsung spiritulitas tempat kerja terhadap kesesuaian orang-organisasi sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,128. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.4 hasil *screenshot sobel test online* sebesar 1,984 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa spiritulitas tempat kerja memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan kesesuaian orang-organisasi, kemudian spiritulitas tempat kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif selanjutnya kesesuaian orang-organisasi berpengaruh langsung terhadap meningkatnya perilaku kerja inovatif.

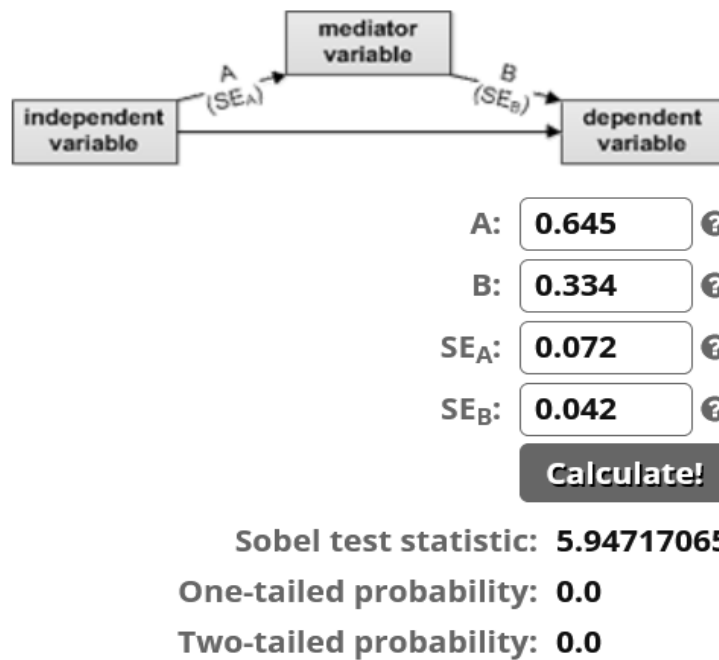
2. Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang dimediasi oleh Kesesuaian Orang-Organisasi

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi persepsi dukungan organisasi terhadap kesesuaian orang-organisasi sebesar 0,645 dengan standar eror 0,072. Kemudian untuk kesesuaian orang-organisasi mendapatkan nilai 0,334 dengan standar eror 0,042 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga persepsi dukungan organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kesesuaian orang-organisasi demikian juga kesesuaian orang-organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Gambar 4. 5 Model Persamaan Jalur

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel kesesuaian orang-organisasi sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.4;



Gambar 4.6 Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif 0,452 lebih besar dari tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kesesuaian orang-organisasi sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,645. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshoot sobel test online* sebesar 1,984 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan kesesuaian orang-organisasi, kemudian persepsi dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif selanjutnya kesesuaian orang-organisasi berpengaruh langsung terhadap meningkatnya perilaku kerja inovatif.

4.6 Pengujian Hipotesis

Hasil rangkuman pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17

Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.	0,216	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.	0,794	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh kesesuaian orang-organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.	0,950	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
4	Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.	0,149	0,046	Menolak Ha Menerima H0
5	Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.	0,670	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
6	Pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi	$(0,228 \times 0,334) = 0,076$	0,004	Menolak Ho Menerima Ha
7	Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi.	$(0,452 \times 0,334) = 0,150$	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
8	Pengaruh spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.	-	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
9	Pengaruh spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.	-	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.17, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan nilai beta 0,216 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan menolak Ho.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan nilai

beta 0,794 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o .

3. Kesesuaian orang-organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan nilai beta 0,950 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .
4. Spiritualitas tempat kerja tidak terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan nilai beta 0,149 pada tingkat signifikan 0,046 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .
5. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dengan nilai beta 0,670 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o .
6. Spiritualitas tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi dengan nilai beta 0,076 pada tingkat signifikan 0,04 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .
7. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi dengan nilai beta 0,150 pada tingkat signifikan 0,00 atau $> 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .

8. Spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh pada tingkat signifikan 0,000 atau $> 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .
9. Spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesesuaian orang-organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh pada tingkat signifikan 0,000 atau $> 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
2. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. Kesesuaian Orang-Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
4. Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
5. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
6. Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
7. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

8. Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
9. Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesesuaian Orang-Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian maka Penulis ingin Menyampaikan Beberapa Saran kepada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh Sebagai berikut:

1. Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh mampu menerapkan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini berdampak baik pada perilaku inovatif kerja karyawan.
2. Perusahaan dapat Melakukan Integrasi Nilai-nilai Keislaman dan Etika Kerja Islami dalam kebijakan Organisasi dan Ciptakan Budaya Kerja yang Berorientasi pada tujuan Organisasi, bukan hanya target. Kemudian Perusahaan dapat Mendengar atau Memilih pendapat-pendapat dari karyawan yang sesuai dengan tujuan Perusahaan.
3. Perusahaan dapat Memberikan Perhatian atau Berkomitmen terhadap Kesejahteraan Karyawan, baik secara Material maupun Emosional dan Melibatkan Pegawai dalam proses Pengambilan Keputusan, terutama yang berkaitan dengan tugas mereka.

4. Untuk Penelitian Selanjutnya agar tidak hanya Meneliti Variabel Spiritualitas Tempat Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif serta Kesesuaian Orang-organisasi saja, tapi juga Meneliti Variabel yang lainnya yang Berhubungan dengan Kesesuaian Orang-organisasi maupun Perilaku Kerja Inovatif seperti Promosi jabatan, Prestasi kerja, Pengalaman kerja dan Kemampuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Chirico, F., Acquadro Maran, D., & Sharma, M. (2023). *Spirituality in the workplace*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1162716.
- Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28-38.
- Hadi.S, A.R Putra, & R. M. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Aboobaker, N., Edward, M., & KA, Z. (2019). *Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice*. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44
- Salim, S., Mohiya, M.S., & Sulphery, M.M. (2020). *Do long-term orientation, spirituality, materialism and collectivism impact self-efficacy of women micro entrepreneurs: A study using SEM*. *Asian Women*, 36(3), 91-112.
- Shahbaz, W., & Parker, J. (2021). *Workplace mindfulness: An integrative review of antecedents, mediators, and moderators*. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100849.
- Shaheen, A., & Rashidi, Z. (2021). *Workplace Spirituality, Emotions and Turnover Intentions*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(3), 1075-1090.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020a). *Examining the mediating role of work engagement on the relationship between workplace mindfulness and organizational justice and its association with well-being*. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(2), 129-148.
- Solin, P.C.M., Reinikainen, J., Martelin, T., & Tamminen, N. (2019). *Predicting high and low levels of positive mental health among people living alone in the Lapland region of Finland*. *Journal of Public Mental Health*, 18(4), 214-223.
- Srivastava, S., & Gupta, P. (2022). *Workplace spirituality as panacea for waning well-being during the pandemic crisis: A SDT perspective*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 375–388.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293-309.
- Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167-176.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUSIONER PENELITIAN

Peran Kesesuaian Orang-Organisasi dalam Memedia Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

Data Responden:

1. Umur
 - a. $\leq$ 23-29 Tahun ☐
 - b. 30-39 Tahun ☐
 - c. 40-49 Tahun ☐
 - d. $>$ 50 Tahun ☐
2. Tingkat Pendidikan
 - a. $<$ SMA ☐
 - b. D3 ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana ☐
3. Jenis kelamin
 - a. Perempuan ☐
 - b. Laki-laki ☐
4. Status
 - a. Menikah ☐
 - b. Belum Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐
5. Masa Kerja
 - a. $<$ 5 Tahun ☐
 - b. 6-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. $>$ 16 Tahun ☐

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 KS : Kurang Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No.	Pernyataan A	Alternatif				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya secara aktif berbagi ide-ide baru dengan rekan kerja tim					
2	Saya mampu mengembangkan ide-ide baru untuk Meningkatkan proses kerja					
3	Saya mencari dukungan dari rekan kerja atau atasan untuk ide-ide baru saya					
4	Saya mencoba menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan saya					

Variabel Spiritualitas Tempat Kerja

No.	Pernyataan B	Alternatif				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang signifikan bagi tujuan organisasi					
2	Saya merasa didengar dan dihargain Ketika saya berbagi ide atau pendapat di tempat kerja					
3	Saya percaya bahwa tujuan organisasi mencerminkan aspirasi dan keyakinan saya					

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Pernyataan C	Alternatif				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Organisasi menghargai kontribusi saya terhadap pekerjaan					
2	Organisasi mendengarkan dan menanggapi keluhan saya					
3	Organisasi berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan saya					

Variabel Kesesuaian Orang-Organisasi (*P-O fit*)

No.	Pernyataan D	Alternatif				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan nilai-nilai organisasi.					
2	Tujuan organisasi ini mendukung pencapaian tujuan pribadi saya					
3	Organisasi ini memberikan dukungan yang saya butuhkan untuk berkembang					
4	Lingkungan kerja di organisasi ini sesuai dengan preferensi pribadi saya					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

NO	Identitas					Indikator				Y	Indikator			X1	Indikator			X2	Indikator				Z
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3		C1	C2	C3		D1	D2	D3	D4	
1	1	3	1	1	1	4	4	5	3	4,00	3	3	4	3,33	4	5	3	4,00	5	4	5	4	4,50
2	3	3	1	2	3	3	4	4	4	3,75	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75
3	3	3	2	2	3	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4,75
4	1	3	1	1	1	3	4	4	2	3,25	2	2	3	2,33	4	4	2	3,33	4	4	4	3	3,75
5	2	2	2	1	2	4	5	3	3	3,75	2	3	4	3,00	5	3	3	3,67	3	5	3	4	3,75
6	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
7	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
8	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
9	3	3	1	2	3	5	5	5	4	4,75	3	4	5	4,00	5	5	4	4,67	5	5	5	5	5,00
10	4	2	2	2	4	5	5	5	4	4,75	3	4	5	4,00	5	5	4	4,67	5	5	5	5	5,00
11	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
12	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
13	3	3	2	2	3	5	4	4	4	4,25	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
14	3	4	1	2	3	5	5	5	4	4,75	5	4	5	4,67	5	5	4	4,67	5	5	5	5	5,00
15	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
16	3	4	2	2	3	4	5	4	4	4,25	5	4	4	4,33	5	4	4	4,33	4	5	4	4	4,25
17	3	3	1	2	4	3	5	5	4	4,25	5	4	3	4,00	5	5	4	4,67	5	5	5	3	4,50
18	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4,25	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
19	3	2	2	2	3	4	4	3	5	4,00	4	5	4	4,33	4	3	5	4,00	3	4	3	4	3,50
20	2	3	1	1	2	4	4	3	5	4,00	3	5	4	4,00	4	3	5	4,00	3	4	3	4	3,50
21	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
22	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
23	3	3	1	2	3	4	5	5	3	4,25	4	3	4	3,67	5	5	3	4,33	5	5	5	4	4,75
24	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2	2	2,00
25	2	4	2	2	2	3	4	4	4	3,75	2	4	3	3,00	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75
26	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
27	3	4	1	2	3	2	3	4	2	2,75	3	2	2	2,33	3	4	2	3,00	4	3	4	2	3,25
28	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
29	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
30	2	3	2	2	2	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	5	4	5	4	4,50
31	3	4	1	2	3	5	4	5	4	4,50	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33	5	4	5	5	4,75
32	4	3	1	2	4	5	4	5	4	4,50	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33	5	4	5	5	4,75
33	4	3	2	2	4	5	3	4	5	4,25	5	5	5	5,00	3	4	5	4,00	4	3	4	5	4,00
34	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
35	3	4	2	2	3	5	4	4	5	4,50	5	5	5	5,00	4	4	5	4,33	4	4	4	5	4,25
36	4	3	1	2	4	5	5	4	4	4,50	5	4	5	4,67	5	4	4	4,33	4	5	4	5	4,50
37	1	3	2	2	1	5	4	5	4	4,50	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33	5	4	5	5	4,75
38	2	3	1	2	3	4	4	5	5	4,50	4	5	4	4,33	4	5	5	4,67	5	4	5	4	4,50
39	2	3	1	2	3	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
40	3	3	1	2	3	5	4	5	4	4,50	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33	5	4	5	5	4,75
41	1	3	1	1	1	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	5	5	5	4	4,75
42	3	2	1	2	3	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	5	4	5	4	4,50
43	3	3	2	2	3	5	5	5	4	4,75	4	4	5	4,33	5	5	4	4,67	5	5	5	5	5,00
44	1	3	1	1	1	5	5	5	4	4,75	4	4	5	4,33	5	5	4	4,67	5	5	5	5	5,00
45	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4,25	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
46	3	3	2	2	3	5	4	4	4	4,25	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
47	3	3	1	2	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
48	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4,25	5	4	4	4,33	4	5	4	4,33	5	4	5	4	4,50
49	3	3	1	2	3	4	4	5	4	4,25	5	4	4	4,33	4	5	4	4,33	5	4	5	4	4,50
50	4	3	2	2	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
51	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3,75	3	3	4	3,33	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4,00
52	3	3	1	2	3	5	4	5	4	4,50	2	4	5	3,67	4	5	4	4,33	5	4	5	5	4,75
53	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3,25	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	4	3	4	3	3,50
54	4	3	1	2	4	4	5	4	4	4,25	3	4	4	3,67	5	4	4	4,33	4	5	4	4	4,25
55	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3,00	4	2	3	3,00	3	4	2	3,00	4	3	4	3	3,50
56	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2,75	4	2	2	2,67	3	4	2	3,00	4	3	4	2	3,25
57	4	3	1	2	4	3	4	4	2	3,25	4	2	3	3,00	4	4	2	3,33	4	4	4	3	3,75
58	2	1	1	2	2	3	3	4	2	3,00	4	2	3	3,00	3	4	2	3,00	4	3	4	3	3,50
59	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
60	2	3	1	2	2	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	5	4	4	4,25
61	1	3	1	1	1	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	5	4	5	4	4,50
62	2	3	2	2	2	5	4	4	4	4,25	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
63	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
64	2	2	1	2	2	4	4	5	5	4,50	4	5	4	4,33	4	5	5	4,67	5	4	5	4	4,50
65	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2,75	2	2	3	2,33	3	3	2	2,67	3	3	3	3	3,00

66	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2,25	3	3	2	2,67	2	2	3	2,33	2	2	2	2	2,00
67	2	2	1	2	3	3	4	4	2	3,25	2	2	3	2,33	4	4	2	3,33	4	4	4	3	3,75
68	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2,75	3	2	3	2,67	3	3	2	2,67	3	3	3	3	3,00
69	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3,00	2	3	3	2,67	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
70	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3,75	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75
71	3	4	1	2	3	4	5	5	3	4,25	4	3	4	3,67	5	5	3	4,33	5	5	5	4	4,75
72	2	3	1	2	2	5	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
73	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2,50	3	2	2	2,33	3	3	2	2,67	3	3	3	2	2,75
74	2	4	1	2	2	3	3	4	2	3,00	3	2	3	2,67	3	4	2	3,00	4	3	4	3	3,50
75	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3,50	2	2	4	2,67	4	4	2	3,33	4	4	4	4	4,00
76	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2,25	2	2	3	2,33	2	2	2	2,00	2	2	2	3	2,25
77	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3,00	2	3	3	2,67	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
78	1	3	1	1	1	5	5	4	4	4,50	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33	4	5	4	5	4,50
79	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2,75	2	2	3	2,33	3	3	2	2,67	3	3	3	3	3,00
80	3	4	1	2	3	3	4	4	2	3,25	2	2	3	2,33	4	4	2	3,33	4	4	4	3	3,75
81	1	3	1	1	1	4	4	3	2	3,25	3	2	4	3,00	4	3	2	3,00	3	4	3	4	3,50
82	1	3	2	1	1	3	4	4	2	3,25	2	2	3	2,33	4	4	2	3,33	4	4	4	3	3,75
83	4	2	1	2	4	4	5	4	3	4,00	3	3	4	3,33	5	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-29 tahun	14	16.9	16.9	16.9
	30-39 tahun	23	27.7	27.7	44.6
	40-49 tahun	35	42.2	42.2	86.7
	> 50 tahun	11	13.3	13.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	4.8	4.8	4.8
	Diploma	11	13.3	13.3	18.1
	Sarjana	55	66.3	66.3	84.3
	Pasca Sarjana	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	48	57.8	57.8	57.8
	Perempuan	35	42.2	42.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	17	20.5	20.5	20.5
	Menikah	66	79.5	79.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	14	16.9	16.9	16.9
	6-10 Tahun	20	24.1	24.1	41.0
	11-15 Tahun	35	42.2	42.2	83.1
	> 16 Tahun	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Perilaku Kerja Inovatif (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.0	6.0	6.0
	KS	19	22.9	22.9	28.9
	S	34	41.0	41.0	69.9
	SS	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	13	15.7	15.7	19.3
	S	44	53.0	53.0	72.3
	SS	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	10	12.0	12.0	15.7
	S	41	49.4	49.4	65.1
	SS	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	21.7	21.7	21.7
	KS	10	12.0	12.0	33.7
	S	42	50.6	50.6	84.3
	SS	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Spiritualitas Tempat Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	16.9	16.9	16.9
	KS	14	16.9	16.9	33.7
	S	36	43.4	43.4	77.1
	SS	19	22.9	22.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	21.7	21.7	21.7
	KS	10	12.0	12.0	33.7
	S	42	50.6	50.6	84.3
	SS	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.0	6.0	6.0
	KS	19	22.9	22.9	28.9
	S	34	41.0	41.0	69.9
	SS	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	13	15.7	15.7	19.3
	S	44	53.0	53.0	72.3
	SS	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	10	12.0	12.0	15.7
	S	41	49.4	49.4	65.1
	SS	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	21.7	21.7	21.7
	KS	10	12.0	12.0	33.7
	S	42	50.6	50.6	84.3
	SS	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequencies Kesesuaian Orang-Organisasi (Z)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	10	12.0	12.0	15.7
	S	41	49.4	49.4	65.1
	SS	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	13	15.7	15.7	19.3
	S	44	53.0	53.0	72.3
	SS	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	10	12.0	12.0	15.7
	S	41	49.4	49.4	65.1
	SS	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.0	6.0	6.0
	KS	19	22.9	22.9	28.9
	S	34	41.0	41.0	69.9
	SS	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas & Reliability Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.95	.882	83
A2	4.05	.764	83
A3	4.16	.773	83
A4	3.60	.999	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11.81	4.597	.775	.789
A2	11.71	5.208	.722	.816
A3	11.60	5.340	.664	.837
A4	12.16	4.426	.685	.836

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		170.295	82	2.077		
Within People	Between Items	14.337	3	4.779	16.292	.000
	Residual	72.163	246	.293		
	Total	86.500	249	.347		
Total		256.795	331	.776		

Grand Mean = 3.94

Lampiran 9 Validitas & Reliability Spiritualitas Tempat Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.72	1.004	83
B2	3.60	.999	83
B3	3.95	.882	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7.55	3.031	.647	.827
B2	7.67	2.734	.777	.694
B3	7.33	3.320	.685	.791

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		172.209	82	2.100		
Within People	Between Items	5.229	2	2.614	7.642	.001
	Residual	56.104	164	.342		
	Total	61.333	166	.369		
Total		233.542	248	.942		

Grand Mean = 3.76

Lampiran 10 Validitas & Reliability Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.05	.764	83
C2	4.16	.773	83
C3	3.60	.999	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7.76	2.380	.693	.659
C2	7.65	2.425	.654	.696
C3	8.20	1.970	.581	.802

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		125.639	82	1.532		
Within People	Between Items	14.321	2	7.161	22.152	.000
	Residual	53.012	164	.323		
	Total	67.333	166	.406		
Total		192.972	248	.778		

Grand Mean = 3.94

Lampiran 11 Validitas & Reliability Kesesuaian Orang-Organisasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4.16	.773	83
D2	4.05	.764	83
D3	4.16	.773	83
D4	3.95	.882	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12.16	4.426	.855	.836
D2	12.27	4.758	.739	.878
D3	12.16	4.426	.855	.836
D4	12.36	4.551	.657	.914

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		159.964	82	1.951		
Within People	Between Items	2.422	3	.807	4.005	.008
	Residual	49.578	246	.202		
	Total	52.000	249	.209		
Total		211.964	331	.640		

Grand Mean = 4.08

Lampiran 12 Regression Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Dukungan Organisasi (X2), Spiritualitas Tempat Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.974	.11672

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), Spiritualitas Tempat Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.484	2	20.742	1522.495	.000 ^b
	Residual	1.090	80	.014		
	Total	42.574	82			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), Spiritualitas Tempat Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.089	.072		1.223	.225
	Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	.186	.031	.216	6.079	.000
	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.801	.036	.794	22.332	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Lampiran 13 Regression X1 dan X2 Terhadap Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.888	.23408

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), Spiritualitas Tempat Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.607	2	17.804	324.923	.000 ^b
	Residual	4.383	80	.055		
	Total	39.991	82			

a. Dependent Variable: Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)

b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), Spiritualitas Tempat Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.433	.145		2.981	.004
	Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	.125	.061	.149	2.028	.046
	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.645	.072	.670	8.958	.000

a. Dependent Variable: Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)

Lampiran 14 Regression Pengaruh Z terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.902	.22611

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.433	1	38.433	751.736	.000 ^b
	Residual	4.141	81	.051		
	Total	42.574	82			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.058	.148		-.394	.694
	Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)	.980	.036	.950	27.418	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Lampiran 15 Regression Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y melalui Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.985	.08730

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z), Spiritualitas Tempat Kerja (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.972	3	13.991	1835.868	.000 ^b
	Residual	.602	79	.008		
	Total	42.574	82			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z), Spiritualitas Tempat Kerja (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.056	.057		-.978	.331
	Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	.228	.023	.264	9.696	.000
	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.452	.051	.448	8.835	.000
	Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)	.334	.042	.323	8.001	.000

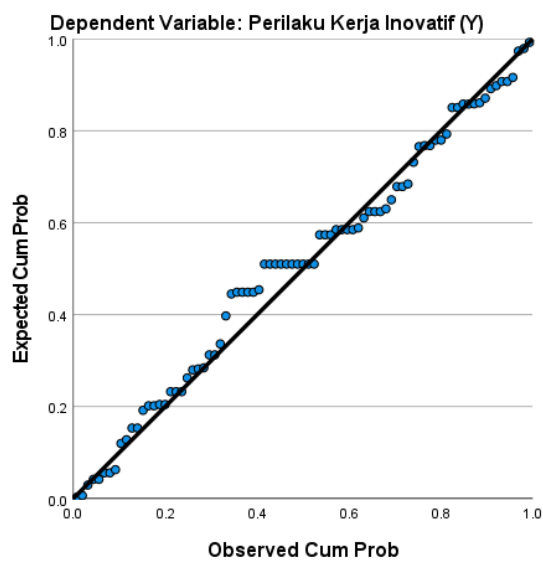
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Coefficients^a

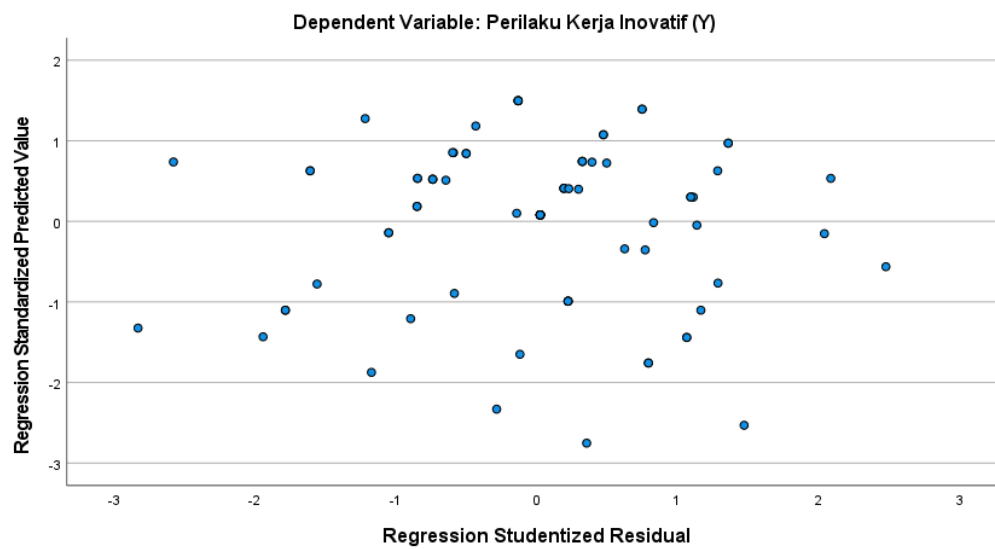
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Spiritualitas Tempat Kerja (X1)	.241	4.156
	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.269	4.390
	Kesesuaian Orang-Organisasi (P-O fit) (Z)	.10	9.123

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	97	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel