



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH SPIRITUAL *LEADERSHIP*, KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

SKRIPSI

Afifah Syadza Setiono

1902025120

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH SPIRITUAL *LEADERSHIP*, KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

SKRIPSI

Afifah Syadza Setiono

1902025120

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 30 Juni 2023
Yang menyatakan,



(Afifah Syadza Setiono)
NIM 1902025120

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

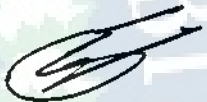
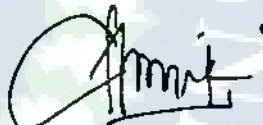
NAMA : **AFIFAH SYADZA SETIONO**

NIM : **1902025120**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

Yang disusun oleh:
Afifah Syadza Setiono
1902025120

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan sastra satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada Tanggal: 03 Juli 2023

Tim Penguji:

Ketua, Merangkap anggota

(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Sekretaris, Merangkap anggota:

(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota:

(Pahman Habibi, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universtas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universtas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

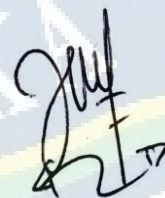
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afifah Syadza Setiono
Nim : 1902025120
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 30 Juni 2023
Yang menyatakan,



Afifah Syadza Setiono
NIM. 1902025120

ABSTRAK

Afifah Syadza Setiono (1902025120)

PENGARUH SPIRITUAL *LEADERSHIP*, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta.

Kata Kunci: Spiritual *Leadership*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Spiritual *Leadership*, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA sebanyak 66 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 66 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 26. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (uji t) Spiritual *Leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan (Uji f) spiritual *leadership*, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

Afifah Syadza Setiono (1902025120)

PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

Thesis of Bachelor Degree Program, Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. University. 2023. Jakarta.

Keywords Spiritual Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction.

*The purpose of this study was to determine Spiritual Leadership, and Organizational Commitment on Job Satisfaction at Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. The population in this study were 66 teaching staff of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA and the sample used was 66 respondents. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using software SPSS 26. The results of the study with a level of 5% found that partially (*t test*) spiritual leadership has a negative and not significant effect on job satisfaction, organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously (*test f*) spiritual leadership, and organizational commitment positive and significant effect on job satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Spiritual *Leadership*, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

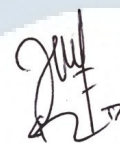
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, SE., M.M. Selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA..
8. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA. Selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

9. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M, Selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA yang telah banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
11. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang tetap semangat dalam mengerjakan skripsi atau tugas akhir ini, terima kasih karena sudah berjuang melewati setiap malamnya dengan mengerjakan skripsi ini, semoga skripsi yang dikerjakan dengan perjuangan yang tak kenal letih ini bisa berguna untuk kedepannya.
12. Ibu, bapak, kakak dan adik yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan kepada penulis.
13. Serta kepada Riza Adzkie, Ghina Thahiroh, Dita Puspita, Cahya Dwi, Anizza Oktaviany, Juwita Chandra, Shaqilla Herwin, Faiza Nadira, Jasmine Tahfani, Salsa Bilah, Sarmiela Meylanni, Dinda Sanjaya, Rahma Fitriani, Kak Zeva, Kak Farhan dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah senantiasa mendampingi dan memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan dan penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 30 Juni 2023



(Afifah Syadza Setiono)

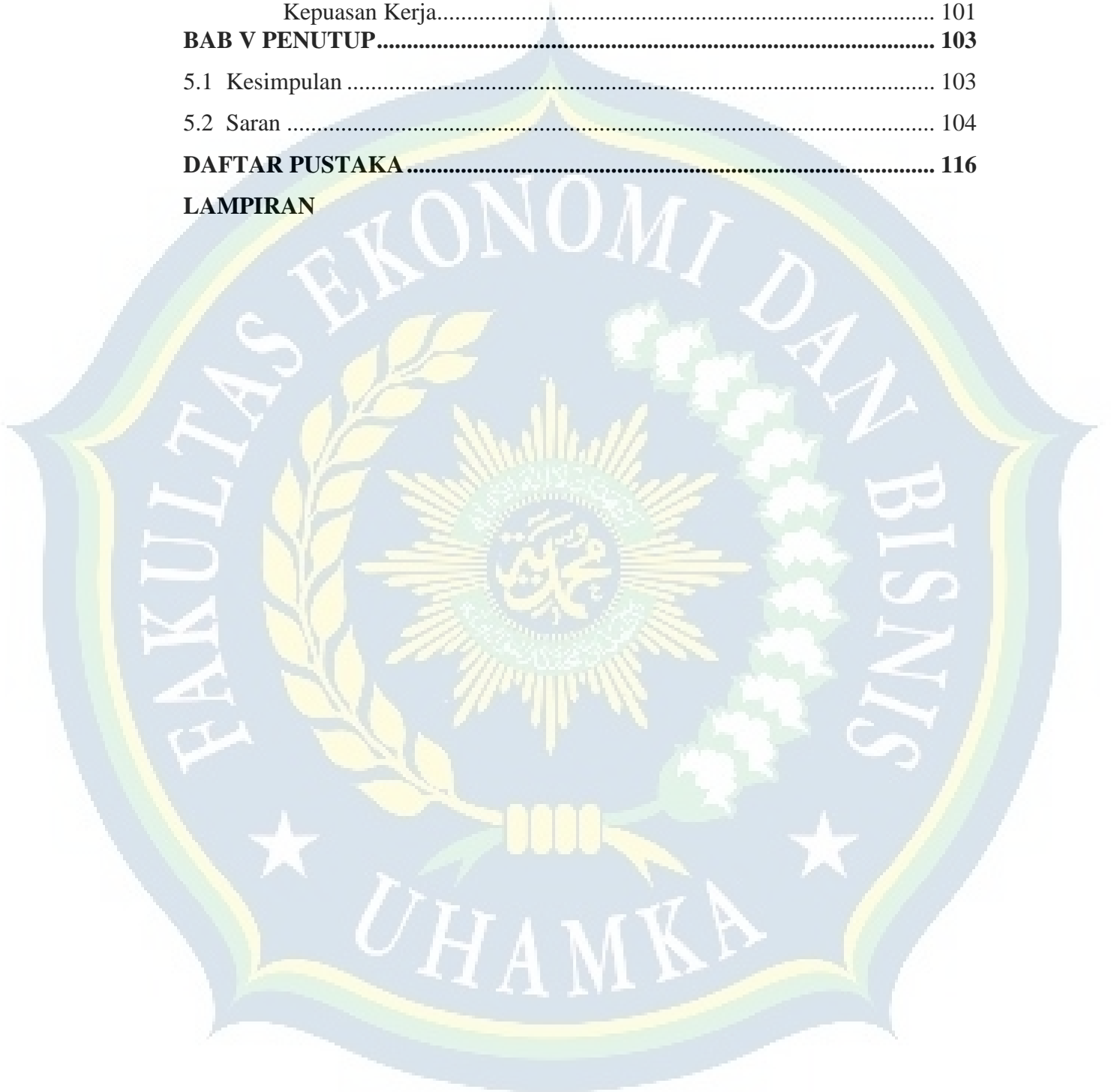
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	12
1.2.3 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Telaah Pustaka	28
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	28
2.2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
2.2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
2.2.2 <i>Spiritual Leadership</i>	32

2.2.2.1	Pengertian <i>Spiritual Leadership</i>	32
2.2.2.2	Indikator <i>Spiritual Leadership</i>	33
2.2.3	Komitmen Organisasi	34
2.2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	34
2.2.3.2	Indikator Komitmen Organisasi	34
2.2.4	<i>Job Satisfaction</i>	35
2.2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	35
2.2.4.2	Aspek-aspek Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	35
2.2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	36
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.4	Rumusan Hipotesis	39
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1	Metode Penelitian.....	40
3.2	Operasional Variabel.....	40
3.3	Populasi dan Sampel	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	43
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5	Teknik dan Pengolahan Analisis Data	44
3.5.1	Uji Kualitas Data	44
3.5.1.1	Uji Validitas Instrumen.....	44
3.5.1.2	Uji Reabilitas	45
3.5.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.5.3.1	Analisis Model Regresi Linier Berganda	46
3.5.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.4	Analisis Koefisien Determinasi (<i>R</i>²)	50
3.5.5	Uji Hipotesis	51
3.5.5.1	Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)	51
3.5.5.2	Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Instansi	53
4.1.1 Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA	53
4.1.2 Visi Misi Instansi.....	55
4.1.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA	57
4.2 Karakteristik Responden Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.....	58
4.2.1 Jenis Kelamin	58
4.2.2 Usia.....	59
4.2.3 Pendidikan Terakhir.....	59
4.2.4 Masa Kerja.....	60
4.3 Hasil Data dan Pembahasan.....	61
4.3.1 Uji Kualitas Data	61
4.3.1.1 Uji Validitas	61
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	63
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	64
4.3.2.1 Uji Normalitas	64
4.3.2.2 Uji Multikolinieritas	66
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.3.2.4 Uji Autokorelasi.....	68
4.3.2.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	69
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.3.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.3.4.1 Analisis Setiap Variabel	73
4.3.5 Pengujian Hipotesis	94
4.3.5.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)	94
4.3.5.2 Uji Parsial (Uji Statistik t)	96
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	97
4.4 Pembahasan Umum	98
4.4.1 Pengaruh Spiritual <i>Leadership</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	98

4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	99
4.4.3 Pengaruh Spiritual <i>Leadership</i> , Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	101
BAB V PENUTUP	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	



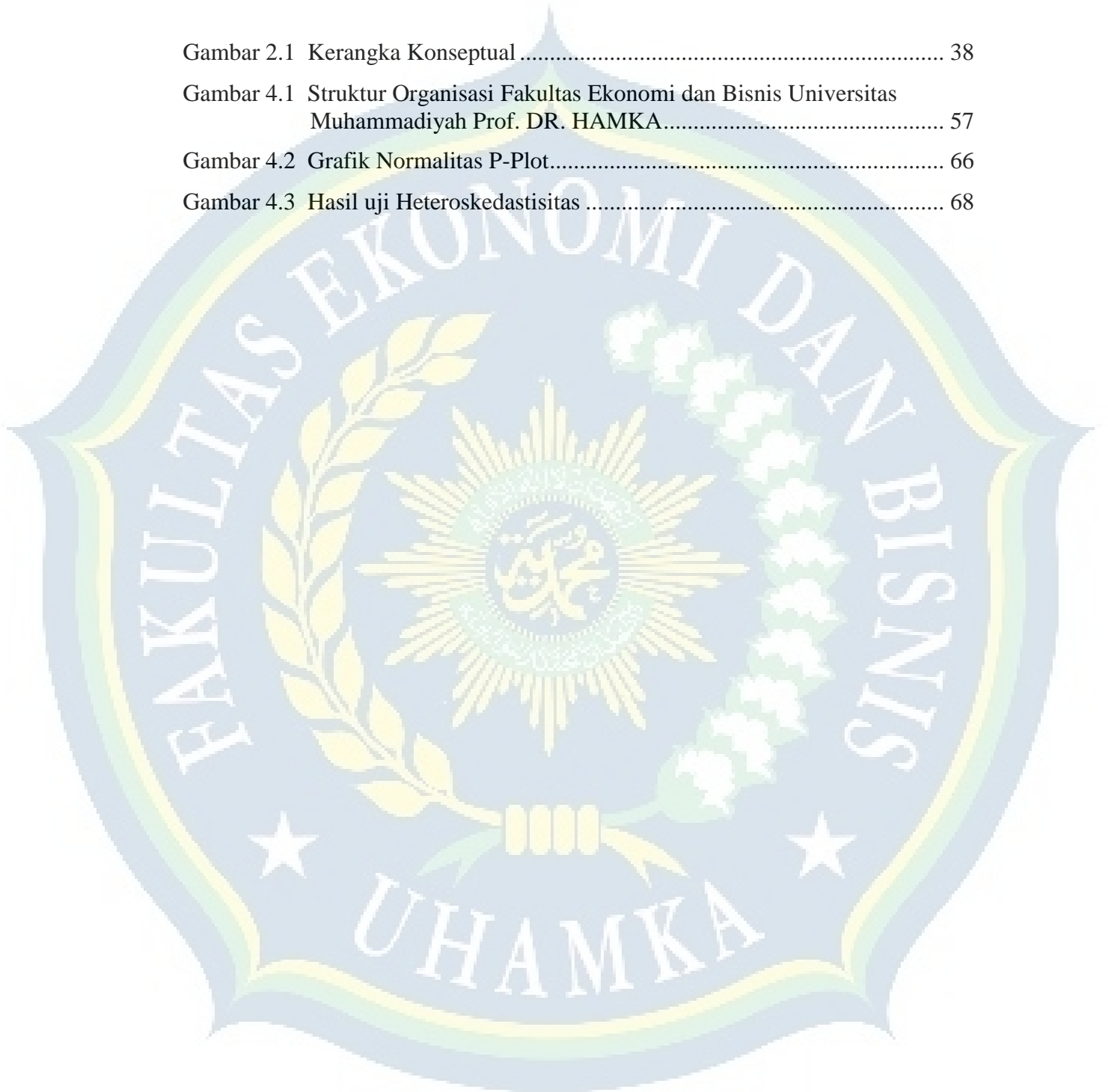
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survey Kuesioner Variabel Spiritual Leadership pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKATahun 2023.....	5
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA Tahun 2023.....	7
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA Tahun 2023	9
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Operasional Variabel	41
Tabel 3.2	Bobot Nilai Skala Likert	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5	Uji Validitas Spiritual <i>Leadership</i>	61
Tabel 4.6	Uji Validitas Komitmen Organisasi	62
Tabel 4.7	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	69
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.13	Hasil Statistik Deskriptif	72
Tabel 4.14	Saya merasa pemimpin saya memiliki tingkat komitmen dan kemampuan untuk mengaplikasikan visi dari organisasi secara jelas pada tenaga pengajar.....	74
Tabel 4.15	Pemimpin saya memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam memberikan inspirasi agar mempunyai kinerja yang sesuai dengan visi organisasi	75
Tabel 4.16	Pemimpin saya memiliki kemampuan mendorong atau memotivasi tenaga pengajar untuk lebih maju.....	76
Tabel 4.17	Pemimpin saya mempunyai rasa kepedulian yang sangat tinggi terhadap tenaga pengajar	77

Tabel 4.18	Saya merasa pemimpin dapat memperhatikan dan mendengar aspirasi dari tenaga pengajar	77
Tabel 4.19	Pimpinan saya sering berkomunikasi dengan tenaga pengajar	78
Tabel 4.20	Pemimpin saya mampu memberikan harapan dan keyakinan yang sangat tinggi pada tenaga pengajar.....	79
Tabel 4.21	Pemimpin saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	80
Tabel 4.22	Variabel Spiritual <i>Leadership</i>	81
Tabel 4.23	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan kampus ini	82
Tabel 4.24	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga kampus	83
Tabel 4.25	Pemimpin saya selalu memberikan dukungan ke tenaga pengajar untuk melanjutkan pendidikan doktor.....	84
Tabel 4.26	Saya merasa sulit untuk meninggalkan kampus ini	85
Tabel 4.27	Salah satu akibat buruk meninggalkan kampus ini adalah sulitnya mendapat pekerjaan di tempat lain.....	85
Tabel 4.28	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada amal usaha ini....	86
Tabel 4.29	Pemimpin saya selalu mengikutsertakan saya untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat	87
Tabel 4.30	Variabel Komitmen Organisasi.....	88
Tabel 4.31	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan apa yang saya kerjakan	89
Tabel 4.32	Adanya kesempatan bagi saya untuk mendapatkan promosi.....	90
Tabel 4.33	Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung	91
Tabel 4.34	Saya semaksimal mungkin untuk bisa memberikan perkuliahan yang baik kepada mahasiswa	92
Tabel 4.35	Penelitian dan pengabdian yang saya lakukan memberikan dampak yang baik untuk masyarakat	93
Tabel 4.36	Variabel Kepuasan Kerja	94
Tabel 4.37	Hasil Uji t	95
Tabel 4.38	Hasil Uji f.....	96
Tabel 4.39	Hasil Uji Koefisien Determinasi	97

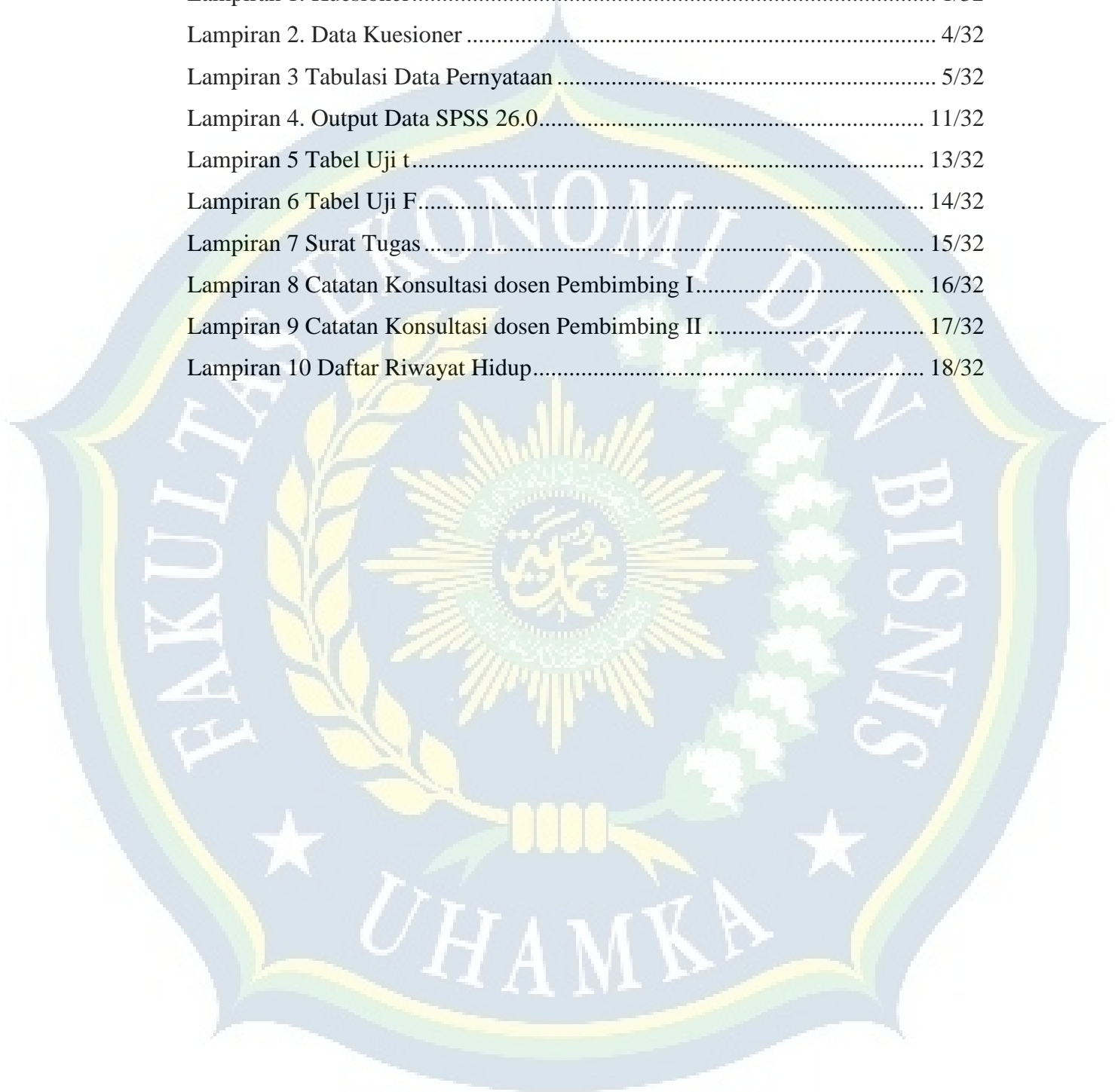
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.....	57
Gambar 4.2 Grafik Normalitas P-Plot.....	66
Gambar 4.3 Hasil uji Heteroskedastisitas	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	1/32
Lampiran 2. Data Kuesioner	4/32
Lampiran 3 Tabulasi Data Pernyataan	5/32
Lampiran 4. Output Data SPSS 26.0.....	11/32
Lampiran 5 Tabel Uji t.....	13/32
Lampiran 6 Tabel Uji F.....	14/32
Lampiran 7 Surat Tugas	15/32
Lampiran 8 Catatan Konsultasi dosen Pembimbing I.....	16/32
Lampiran 9 Catatan Konsultasi dosen Pembimbing II	17/32
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup.....	18/32



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pencetak sumber daya manusia berkualitas yang dapat terjun dan bermanfaat bagi masyarakat, tentunya harus selalu meningkatkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas dari ilmu pengetahuan yang diberikan sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bersaing dan berkompeten untuk dapat bekerja pada bidangnya atau bahkan berkemampuan berwirausaha. Sehingga dapat dikatakan karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama organisasi dan dianggap sebagai faktor produksi sehingga harus dipelihara dengan baik yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Raihanah Daulay dalam Manner Tampubolon (2022) Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Haqiqi Rafsanjani (2017) Pemimpin harus memodelkan nilai-nilai kepemimpinan melalui sikap dan perilaku yang menciptakan rasa keanggotaan, disini terdapat dua model kepemimpinan yang dilihat dari sumber tindakan kepemimpinan yaitu kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan spiritual. *Spiritual Leadership* adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Kepemimpinan spiritual yang dimaksud di sini adalah kepemimpinan yang lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual (ruhani, soul, ruh, hati

nurani) dalam kegiatan kepemimpinan. Sedangkan *spiritual leadership* yang penulis teliti lebih berkonsentrasi kepada peran dan hubungan yang mendalam dari pemimpin kepada anggotanya. *Spiritual leadership* lebih menekankan kepada kualitas hubungan dan peran pemimpin dalam organisasinya dibandingkan dengan fokus pengembangan diri dari pemimpin tersebut. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religious. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Menurut Louis w. Fry dalam Ema Bilda Fortuna (2020) mengemukakan pendapat tentang kepemimpinan spiritual yaitu pembentukan *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa *spiritual survival* melalui *calling* dan *membership*.

Istilah komitmen organisasi sering dikatakan dengan loyalitas, pengabdian dan dedikasi kepada organisasi dimana karyawan atau pegawai bekerja. Komitmen dalam setiap organisasi sangat diperlukan organisasi bagi karyawan atau pegawai yang mengabdikan diri kepada organisasi. Organisasi dalam bidang apapun sudah barang tentu perlu komitmen dari anggota organisasi, termasuk

lembaga pendidikan yang memiliki komitmen dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut Sopiah dalam Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Menurut Aritonang, Kromei L, Nira Fadilah, Tomy, Okta Saragih (2019) Karyawan dengan level kepuasan kerja tinggi berpeluang lebih kecil untuk berhenti, sehingga upaya menciptakan kepuasan kerja oleh suatu organisasi diharapkan dapat menekan perilaku negatif yang bisa melemahkan kinerja karyawan. Organisasi sering mendapatkan masalah yang berhubungan dengan SDM, salah satunya adalah bagaimana mempertahankan karyawan dengan kinerja optimal agar tidak berpindah dari suatu organisasi ke organisasi lain.

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (selanjutnya disebut UHAMKA) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta milik Persyarikatan Muhammadiyah yang berlokasi di Jakarta. UHAMKA adalah perguruan tinggi berakidah Islam yang bersumber pada Al-Quran dan As-Sunnah serta berasaskan Pancasila dan UUD 1945 yang melaksanakan tugas catur dharma Perguruan

Tinggi Muhammadiyah, yaitu menyelenggarakan pembinaan ketakwaan dan keimanan kepada Allah SWT.

Adapun fenomena yang terjadi di dalam *Spiritual Leadership* adanya pelatihan tentang keislaman untuk para karyawan dan dosen. Totong Heri selaku Divisi Pengembangan Kampus Islami serta peserta Baitul Arqam UHAMKA mengungkapkan bahwa Baitul Arqam merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan dan meningkatkan persentasi dosen menjadi seratus persen sebagai dosen di salah satu Amalan Usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan, yaitu UHAMKA. Prof Gunawan selaku Rektor UHAMKA juga menyampaikan bahwa Baitul Arqam menjadi basis pengembangan karakter Dosen UHAMKA khususnya Persyarikatan Muhammadiyah. Ini merupakan hal penting agar dosen UHAMKA lebih mendalami dan mengenal Muhammadiyah dan tidak lagi salah pemahaman tentang Muhammadiyah. Selain itu, melalui kegiatan ini diharapkan pada Dosen bisa mengintegrasikan ilmu yang dimiliki dengan nilai Islam. Selain itu ada pula riset yang dilakukan oleh para Dosen dan Mahasiswa agar ilmu mereka semakin bertambah. Fenomena yang terjadi di dalam Komitmen Organisasi seperti kurangnya tanggung jawab karyawan dan dosen untuk tetap berkomitmen pada jam kerja yang disediakan. Fenomena yang terjadi di dalam Kepuasan Kerja yaitu ada beberapa dosen yang kurang memaksimalkan *jobdesk*, untuk karyawan ada juga beberapa yang tidak bertanggung jawab dengan *jobdesknya*, dan ada karyawan yang melakukan pekerjaan tetapi membuat mahasiswa menjadi kurang nyaman.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kuesioner Variabel Spiritual Leadership pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UHAMKATahun 2023

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Skor
		STS	TS	N	S	SS	
Spiritual Leadership	Pemimpin saya selalu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi	0	0	2	15	8	106
	Pemimpin saya selalu melakukan standar hasil suatu pekerjaan yang sempurna	0	2	8	11	4	92
	Saya tekun dalam menjalankan pekerjaan	0	0	3	12	10	107
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pemimpin	0	0	2	14	9	107
	Pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan	0	0	3	13	9	106
	Saya yakin setiap pekerjaan yang saya lakukan bisa bermanfaat	0	0	0	9	16	116
	Pemimpin saya selalu memiliki empati terhadap karyawan	0	0	3	13	9	106

Sumber: Dari data hasil pra survey sementara 2023

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada pernyataan “Pemimpin saya selalu melakukan standar hasil suatu pekerjaan yang sempurna”, yang berarti beberapa para karyawan dan tenaga kependidikan merasa pemimpin mereka kurang sempurna ketika melakukan pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa spiritual leadership yang pemimpin mereka miliki masih sangat kurang sehingga mengakibatkan organisasi atau perusahaan tersebut akan menjadi sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin tersebut juga akan menjadi kurang mempertanggungjawabkan jabatannya dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Ini diakibatkan karena pemimpin mereka kurang memaksimalkan fasilitas yang diberikan yaitu pada saat kegiatan

keislaman atau yang biasa disebut dengan Baitul Arqam. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki kepemimpinan yang baik, maka adanya ketidakberaturan di dalam organisasi atau masyarakat yang mereka pimpin.

Menurut Ema Bilda Fortuna (2020) juga mengatakan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau tempat pekerjaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mengajarkan karyawan untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika. Maka dari itu seorang pemimpin perusahaan yang menerapkan gaya spiritual adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain ada pula menurut Ido Prabaswara dan Untung Widodo (2022) spiritualis merupakan intisari dari hubungan individu secara ruh dan jiwa yang suci, dengan demikian spiritualis di tempat kerja bukan perihal mengajak orang untuk mengikuti sistem keyakinan tertentu, melainkan mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan asupan tempat kerja mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya dan perasaan yang saling terhubung dengan orang lain dan juga dengan organisasi di tempat kerja.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UHAMKA Tahun 2023

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Skor
		STS	TS	N	S	SS	
Komitmen Organisasi	Saya selalu bekerja keras untuk kemajuan di tempat saya bekerja	0	0	4	9	12	108
	Saya mempunyai keinginan untuk tetap bekerja di tempat saya bekerja	0	0	0	14	11	111
	Saya mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin agar di tempat saya bekerja ini semakin berkembang	0	0	4	10	11	107
	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan	0	3	1	10	11	104
	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	0	0	8	9	8	100
	Saya mengutamakan kepentingan di tempat saya bekerja daripada kepentingan yang lain	0	3	5	12	5	94
	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja	0	0	4	11	10	106

Sumber: Dari data hasil pra survey sementara 2023

Dari tabel 1.2 hasil pra survey diketahui, skor terendah terdapat “Saya mengutamakan kepentingan di tempat saya bekerja daripada kepentingan yang lain”, artinya para karyawan dan tenaga kependidikan merasa mereka tidak berkomitmen atas pekerjaan yang mereka miliki saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mereka rendah karena kurang kesediaan mereka untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi pada tempat mereka bekerja, sehingga dapat menyebabkan karyawan atau tenaga kependidikan menjadi kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan atau tenaga kependidikan memiliki komitmen organisasi yang kurang, maka tujuan yang akan

dituju oleh suatu organisasi atau di suatu tempat pekerjaan tersebut kebanyakan akan gagal atau tidak akan berhasil. Menurut Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen dan Muhammad Fahmi (2018) komitmen organisasi adalah proses karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai, aturan dan tujuan organisasi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Di sisi lain ada pula menurut Jahroni, Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih dan Ella Anastasya Sinambela (2021) komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi karena semakin karyawan berkomitmen maka semakin tinggi kemungkinan mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kerja. Komitmen didasarkan pada kesatuan tujuan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, karyawan yang sangat berkomitmen untuk organisasi mereka, menganggap diri mereka sebagai bagian penting dari organisasi, memenuhi kebutuhan sosiologis dan fisiologis mereka, percaya bahwa orang lain dan menjadi lebih terintegrasi dengan organisasi dan nilai-nilainya.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UHAMKA Tahun 2023

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Skor
		STS	TS	N	S	SS	
Kepuasan Kerja	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	1	3	12	9	104
	Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja keras	0	0	5	16	4	99
	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar gaji karyawan	0	1	9	11	4	91
	Saya proaktif dalam pekerjaan saya	0	0	5	13	7	102
	Pekerjaan saya merupakan hal penting dalam hidup saya	0	2	4	12	7	99
	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	0	0	4	14	7	103

Sumber: Dari data hasil pra survey sementara 2023

Dari tabel 1.3 hasil pra survey dapat diketahui skor terendah pada pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan standar gaji karyawan”, hal ini menyebabkan kepuasan kerja yang karyawan dan tenaga kependidikan miliki menjadi kurang puas karena gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Selain itu jika gaji yang diberikan kurang maka lama-kelamaan akan membuat karyawan dan tenaga kependidikan tidak lagi semangat dalam bekerja, pekerjaan akan dilakukan ala kadarnya saja dan usaha untuk melakukan pekerjaannya tidak lagi maksimal. Dengan kata lain kurangnya gaji karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Menurut Zulfikar, Saban Echdar dan Zainuddin Mustapa (2021) kepuasan kerja karyawan memiliki peranan penting karena kepuasan kerja berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja

yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Hal ini yang menyebabkan kepuasan kerja dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini. Di sisi lain menurut Siska Puspitasari (2019) mengatakan bahwa untuk mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki, maka perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga akan mempengaruhi prestasi karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja seorang karyawan merupakan sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Aulia Sindy Perwirasari (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Pada Dosen Stie Indonesia Banjarmasin” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan pekerjaan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap OCB dosen STIE Indonesia Banjarmasin, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB para dosen STIE Indonesia Banjarmasin.

Dwi Utami (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai *Variabel Intervening* pada Guru MA Al-Irtiqo IIBS Malang”. Hasil analisis bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan paparan diatas perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini bagaimanakah meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan melalui spiritual *leadership* dan komitmen organisasi seorang karyawan melalui spiritual *leadership* dan komitmen organisasi yang diterapkan oleh manajemen dan untuk mengetahui pengaruh antara spiritual *leadership*, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Spiritual Leadership, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Spiritual *Leadership* rendah, hal ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri.
2. Komitmen Organisasi rendah, hal ini disebabkan karena kesediaan untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi pada tempat mereka bekerja (kampus).

3. Kepuasan Kerja rendah, hal ini disebabkan karena para karyawan dan dosen merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh pimpinan.
4. Kurangnya spiritual *leadership*, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja membuat para pekerja baik dosen maupun karyawan menjadi kurang efektif dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa Spiritual *Leadership*, dan Komitmen Organisasi adalah masalah utama yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Maka dari itu peneliti membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian hanya pada Pengaruh Spiritual *Leadership*, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Periode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2022.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Apakah Spiritual *Leadership* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA?
3. Apakah Spiritual Leadership dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership*, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini yaitu:

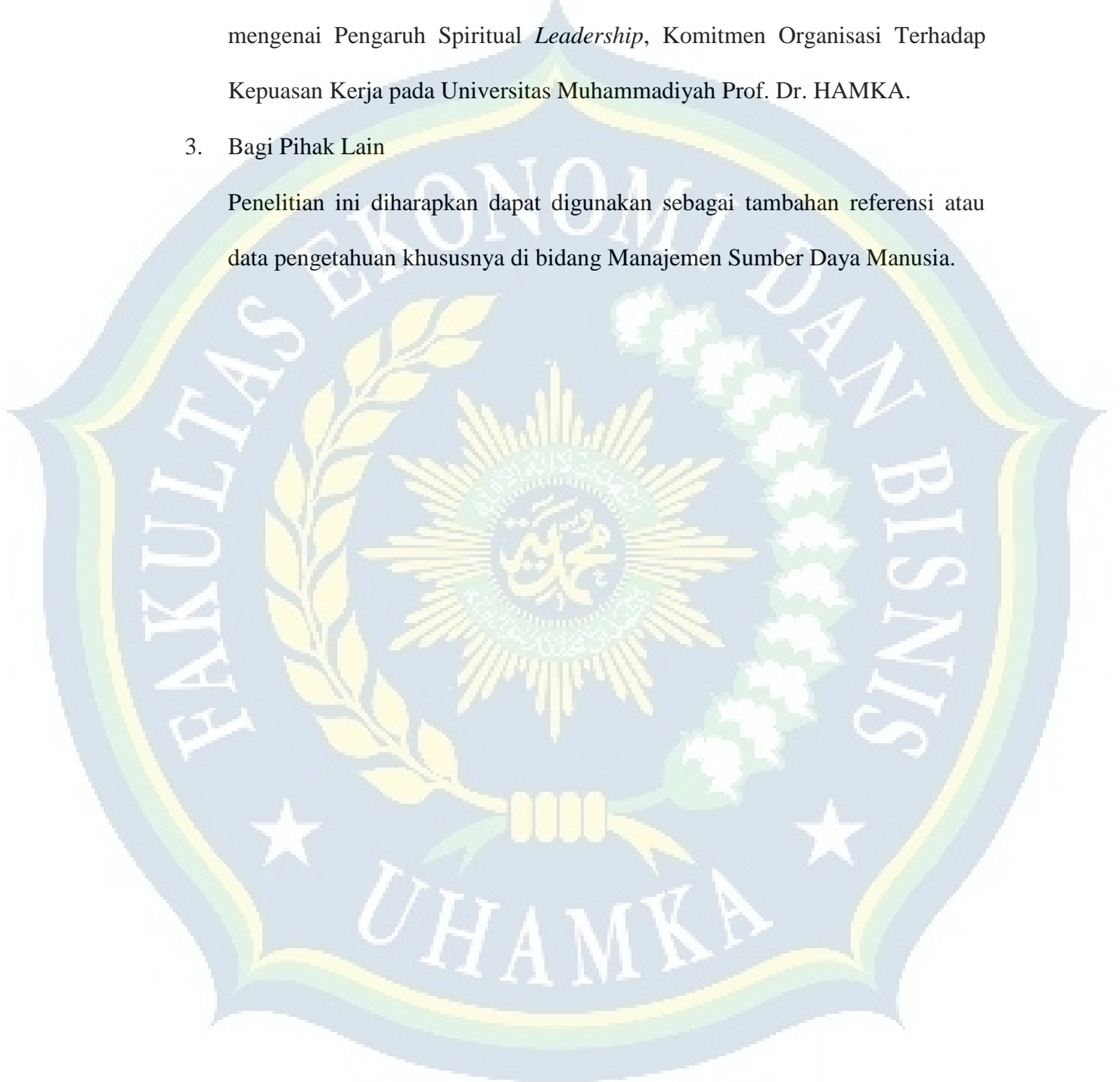
1. Bagi Peneliti
 - 1) Peneliti ini dapat menambah wawasan dalam menyusun suatu penelitian guna menjadi pelajaran bagi penulis di masa yang akan datang.
 - 2) Mengasah kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada secara ilmiah.
 - 3) Mengimplementasikan dan mengaplikasi ilmu-ilmu yang telah di dapatkan selama perkuliahan yaitu tentang penulisan karya ilmiah yang secara terstruktur dan sistematis.

2. Bagi Lembaga

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan positif yang bermanfaat mengenai Pengaruh Spiritual *Leadership*, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau data pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Almunawwaroh, M., & Marlina, R. (2018). Pengaruh CAR, NPF dan FDR terhadap profitabilitas bank syariah di Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 1-17.
- Amaliyah, D., Utomo, S. P., & Desa, A. D. (2021). Analisis akuntabilitas pengelolaan alokasi dana desa dalam meningkatkan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat desa ngings kecamatan waru kabupaten sidoarjo. 2(3), 32–39.
- Ardiansyah, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12* (Doctoral dissertation, universitas palembang).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aritonang, Kromei L. Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1*. Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.
- Azizah, V. N. (2022). *Pengaruh Kualitas Makanan, Cita Rasa, Pelayanan, Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan (Study Kasus pada Bubur Ayam Di Kemayoran)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisisioner pengetahuan, sikap dan perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020*.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79-88.
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(2), 14-18.
- Gafur, M., Nurbayani, N., & Dahlan, H. (2022). Model Peningkatan Kinerja Dosen melalui Kecerdasan dan Kepuasan Kerja pada Universitas Swasta di Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 12-29.
- Ganyang, M.T., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, J. S., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116-137.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(02), 171-182.
- Hidayatul Khusnah, S.Pd., M.Sc. (2019). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Akuntansi*. Volume XVII, No1, 17-23
- Indriani, H., & Sari, I. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal: Array. *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 107-121.
- Irfani, R. P. T. R. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 075-087.
- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389-1397

- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kawiana, I. G. (2019). *Spiritual Leadership Membangun Kinerja Organisasi*. Denpasar: Unhi Press.
- Lumbanraja, V., Surianta, E., br Sembiring, V., Siregar, P. N. U. S., & Sinaga, D. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas Darma Agung. *JURNAL CREATIVE AGUNG*, 9(1), 43-57.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malik Pandia, M. O. L. A. N. A. (2021). *Peran Mediasi Job Satisfaction Pada Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Organization Citizenship Behavior (Studi Pada Unit Bongkar Muat Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero)* (Doctoral Dissertation).
- Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193-212.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 130-143.
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 63-76.
- Megawati, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(2), 202-225.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, Vol. 7, No. 2, 2.
- Nuha, N. F., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan Workplace Spirituality dengan Komitmen Organisasi pada Guru Yayasan X The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment to the Teachers of Foundation X.
- Nurdianawati, D. (2017). *HUBUNGAN SELF CARE DENGAN KEJADIAN PENYAKIT SKABIES (Di Pondok Pesantren Al-Aqobah Kwaron Diwec Jombang)* (Doctoral Dissertation, STIKES Insan Cendekia Medika Jombang).
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., & Suparman, L. (2018). Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari). *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol*, 7(4).
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Pro mark*, 9(1).
- Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2021). The Effect of Principal's Spiritual Leadership Dimension on Teacher Affective Commitment. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3), 69-81.
- Perwirasari, A. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada Dosen STIE Indonesia Banjarmasin. *Magenta*, 8(1), 33-40.
- Rafsanjan, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbakan Syariah*, 2(1).
- Rahmatika, A. N. M., Al Wahidi, A. F., & Mawardi, I. (2023). Spiritual Leadership Dan Job Satisfaction (Studi Fenomenologi Di Perguruan Tinggi Islam). *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam*, 14(2), 203-219
- Rendi Permana, T. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal Of Management and Entrepreneurship*, 75.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan kota masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39-47.

- Rina, I., & Hermanto, A. (2019). The effect of job satisfaction, organizational commitment, emotional and spiritual intelligence on organizational citizenship behavior: A study on civil servants of education at State Islamic University of Mataram, Indonesia. *Eurasia: Economics & Business*, 5(23), 87-94.
- Santoso, E. J. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada PT. Araya Bangun Sarana. *Agora*, Vol. 10, No. 1, 1.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2.
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200-217.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siregar, M. (2017). Respon Pemberian Nutrisi AbMix Pada Sistem Tanamana Hidro-ponik Terhadap Pertumbuhan Dan Produksi Tanaman Sawi. *Journal Of Animal Sci-ence And Agronomy Panca Budi* Vol. 2
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2017). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Cetakan ke-2. *CAPS. Yogyakarta*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 953.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35.
- Yulda Elfandani, F. (2019). Pengaruh Debt To Equity Ratio Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Return On Equity Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index Periode 2014-2018.

Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.





LAMPIRAN

() 5 – 10 Tahun

() 10 – 15 Tahun

() > 15 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden. Pilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda dapatkan sebagai Tenaga Pengajar dan Tenaga Karyawan. Beri tanda checklist (\checkmark) pada kolom pernyataan sesuai dengan jawaban pilihan anda. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah, karena hanya sebagai bahan penelitian

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

Kuesioner

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
I. Spiritual Leadership						
1.	Saya merasa pemimpin saya memiliki tingkat komitmen dan kemampuan untuk mengaplikasikan visi dari organisasi secara jelas pada karyawan.					
2.	Pemimpin saya memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam memberikan inspirasi agar mempunyai kinerja yang sesuai dengan visi organisasi					
3.	Pemimpin saya memiliki kemampuan mendorong atau memotivasi karyawan untuk lebih maju					
4.	Pemimpin saya mempunyai rasa kepedulian yang sangat tinggi terhadap karyawan dan tenaga pengajar					
5.	Saya merasa pemimpin dapat memperhatikan dan mendengar aspirasi dari karyawan dan tenaga pengajar					
6.	Pimpinan saya sering berkomunikasi dengan karyawan dan tenaga pengajar					
7.	Pemimpin saya mampu memberikan harapan dan keyakinan yang sangat tinggi pada karyawan dan tenaga pengajar					
8.	Pemimpin saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi					
II. Komitmen Organisasi						
9.	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan kampus					
10.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga kampus					
11.	Pemimpin saya selalu memberikan dukungan ke tenaga pengajar untuk melanjutkan pendidikan doktor					
12.	Saya merasa sulit untuk meninggalkan kampus ini					
13.	Salah satu akibat buruk meninggalkan kampus adalah sulitnya mendapat pekerjaan di tempat lain					
14.	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada kampus ini					
15.	Pemimpin saya selalu mengikutsertakan saya untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat					
III. Kepuasan Kerja						
16.	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
17.	Adanya kesempatan bagi saya untuk mendapatkan promosi					
18.	Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung					
19.	Saya semaksimal mungkin untuk bisa memberikan perkuliahan yang baik kepada mahasiswa					
20.	Penelitian dan pengabdian yang saya lakukan memberikan dampak yang baik untuk masyarakat					

Lampiran 2. Data Kuesioner

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki-Laki	46	69,7%
Perempuan	20	30,3%
Total	66	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
< dari 25 tahun	1	1,5%
25 – 35 tahun	17	25,8%
36 – 45 tahun	33	50%
46 – 55 tahun	11	16,7%
> dari 55 tahun	4	6,1%
Total	66	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Diploma	1	1,5%
Sarjana S1/S2/S3	65	98,5%
Total	66	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1 – 5 tahun	10	15,2%
5 – 10 tahun	34	51,5%
10 – 15 tahun	18	27,3%
> 15 tahun	4	6,1%
Total	66	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Lampiran 3 Tabulasi Data Pernyataan

Tabulasi Data Pernyataan *Spiritual Leadership*

Responden	Butir Pernyataan								Jumlah
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	
1	4	4	3	4	4	3	3	4	29
2	4	4	5	4	5	5	4	4	35
3	3	3	4	5	5	4	4	3	31
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	2	2	3	4	2	2	2	2	19
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	4	4	4	4	5	4	5	34
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	2	2	2	2	2	3	2	2	17
11	4	4	4	5	5	5	4	4	35
12	4	4	4	4	3	4	4	5	32
13	5	5	5	5	4	4	4	5	37
14	4	5	4	5	5	4	4	4	35
15	1	1	1	1	1	2	1	1	9
16	4	3	3	3	3	3	3	4	26
17	4	5	5	4	5	4	3	5	35
18	2	2	4	4	2	4	2	4	24
19	3	3	4	4	3	3	3	3	26
20	5	5	5	4	4	4	4	4	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	4	4	4	4	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	3	4	3	5	3	4	3	30
25	3	3	4	4	3	4	3	3	27
26	3	3	3	3	3	4	3	3	25
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	3	3	4	4	3	4	3	3	27
29	2	3	3	3	4	3	3	3	24
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	3	4	3	3	3	3	3	3	25
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	2	3	3	2	3	4	3	2	22
37	4	4	4	4	4	5	4	4	33
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	3	3	4	4	4	4	4	4	30
41	2	2	2	2	2	2	2	2	16
42	2	3	2	3	2	3	2	3	20

43	4	3	4	3	4	3	4	3	28
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	2	2	2	2	2	2	2	2	16
46	3	4	3	4	3	4	3	4	28
47	2	2	2	2	2	2	2	2	16
48	4	3	4	3	4	3	4	3	28
49	3	2	3	2	3	2	3	2	20
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	2	2	2	2	2	2	2	2	16
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	3	3	3	3	3	3	3	3	24
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24
57	4	4	4	4	3	4	4	4	31
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	3	3	3	3	3	3	3	3	24
62	4	3	4	3	4	3	4	3	28
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24

Tabulasi Data Komitmen Organisasi

Responden	Butir Pernyataan							Jumlah
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	
1	5	5	3	4	3	5	5	30
2	4	4	4	3	1	3	5	24
3	4	5	4	4	3	4	5	29
4	5	5	5	5	2	4	5	31
5	4	4	5	4	4	4	5	30
6	5	5	3	5	1	2	5	26
7	4	4	4	4	1	4	4	25
8	5	5	5	5	2	4	4	30
9	4	4	4	4	3	3	4	26
10	2	4	3	1	1	3	3	17
11	5	5	5	5	4	5	4	33
12	4	4	4	5	3	3	4	27
13	4	5	5	3	1	4	4	26
14	3	5	5	5	1	5	5	29
15	1	1	3	1	1	1	1	9
16	5	3	3	5	3	5	3	27
17	1	5	5	5	3	5	5	29
18	4	4	4	4	2	2	4	24
19	5	5	3	4	1	4	4	26
20	4	5	4	5	3	5	4	30
21	4	4	5	4	4	5	5	31
22	5	5	3	4	3	3	4	27
23	5	5	5	4	1	3	4	27
24	5	5	4	5	3	4	4	30
25	4	5	4	4	2	5	4	28
26	4	4	4	3	3	4	5	27
27	4	4	4	2	2	4	4	24
28	5	5	5	3	3	5	5	31
29	4	4	4	3	3	4	5	27
30	4	5	4	3	2	4	4	26
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	5	3	2	5	4	27
33	4	4	5	3	3	5	4	28
34	4	5	5	3	3	4	4	28
35	3	3	5	4	3	4	4	26
36	3	4	4	4	3	4	5	27
37	4	5	5	3	4	5	5	31
38	4	4	4	4	3	4	4	27
39	3	4	4	3	3	4	4	25
40	3	3	4	3	2	4	4	23
41	3	3	4	2	2	3	5	22
42	3	3	5	3	2	4	5	25
43	4	3	4	3	4	4	5	27
44	3	3	4	3	3	4	4	24

45	3	3	4	3	3	4	4	24
46	3	3	4	3	5	4	4	26
47	3	4	4	3	3	4	4	25
48	3	4	3	4	4	4	4	26
49	3	3	3	3	3	3	4	22
50	4	4	4	3	3	4	4	26
51	3	3	3	3	3	4	3	22
52	3	3	3	3	3	3	3	21
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	4	3	3	4	4	26
55	4	4	3	4	3	4	4	26
56	3	3	3	3	3	4	4	23
57	3	3	3	3	3	3	4	22
58	3	3	4	3	3	3	4	23
59	3	3	3	3	3	3	3	21
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	3	3	3	3	3	3	3	21
62	3	3	4	4	3	4	4	25
63	3	3	3	4	3	4	3	23
64	4	4	3	4	3	4	3	25
65	3	3	3	3	3	4	3	22
66	4	4	4	4	4	4	4	28

Tabulasi Data Kepuasan Kerja

Responden	Butir Pernyataan					Jumlah
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
1	2	2	4	5	5	18
2	2	4	4	5	4	19
3	4	4	4	5	5	22
4	3	5	5	5	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	3	5	3	21
7	3	4	4	5	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	3	3	4	4	4	18
11	4	5	5	5	4	23
12	4	4	5	4	4	21
13	2	5	5	5	4	21
14	5	3	4	5	5	22
15	1	1	2	5	3	12
16	4	3	3	5	5	20
17	5	5	5	5	5	25
18	2	4	4	5	4	19
19	4	3	4	5	5	21
20	3	4	4	5	4	20
21	5	4	4	4	4	21
22	3	4	4	5	5	21
23	4	4	4	4	3	19
24	5	4	4	5	3	21
25	3	4	5	5	4	21
26	3	4	5	5	4	21
27	2	4	5	5	5	21
28	3	5	5	5	4	22
29	3	5	4	5	5	22
30	3	4	4	5	3	19
31	3	4	4	5	5	21
32	3	4	4	5	5	21
33	3	4	4	5	5	21
34	4	4	4	5	5	22
35	3	5	4	5	4	21
36	3	4	4	5	4	20
37	3	4	5	5	5	22
38	3	4	4	5	4	20
39	3	4	4	5	4	20
40	2	4	4	5	5	20
41	3	4	4	5	5	21
42	2	4	4	5	4	19
43	3	4	5	5	5	22
44	3	4	4	4	4	19

45	3	4	3	5	4	19
46	2	4	4	5	4	19
47	3	4	4	5	4	20
48	2	3	4	5	4	18
49	3	4	4	4	4	19
50	3	3	4	4	4	18
51	3	3	4	5	5	20
52	3	3	4	5	4	19
53	2	3	4	5	4	18
54	3	3	4	5	5	20
55	3	3	3	4	4	17
56	3	4	4	5	5	21
57	2	3	4	4	4	17
58	3	3	4	4	4	18
59	3	3	3	4	4	17
60	2	3	3	5	4	17
61	3	3	4	4	4	18
62	3	3	3	4	4	17
63	2	3	4	5	5	19
64	3	4	5	5	5	22
65	3	3	4	5	5	20
66	3	3	5	5	5	21

Lampiran 4. Output Data SPSS 26.0

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spiritual Leadership	66	9.00	40.00	27.2424	6.35867
Komitmen Organisasi	66	9.00	33.00	25.7576	3.71716
Kepuasan Kerja	66	12.00	25.00	20.0152	2.01908
Valid N (listwise)	66				

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42971591
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.063
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.175	1.266		8.037	.000		
	Spiritual Leadership	.011	.039	.035	.287	.775	.531	1.882
	Komitmen Organisasi	.370	.066	.682	5.568	.000	.531	1.882

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.483	1.45223	1.935

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Spiritual Leadership

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.175	1.266		8.037	.000		
	Spiritual Leadership	.011	.039	.035	.287	.775	.531	1.882
	Komitmen Organisasi	.370	.066	.682	5.568	.000	.531	1.882

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.175	1.266		8.037	.000		
	Spiritual Leadership	.011	.039	.035	.287	.775	.531	1.882
	Komitmen Organisasi	.370	.066	.682	5.568	.000	.531	1.882

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.483	1.45223	1.935

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Spiritual Leadership

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Squared)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.483	1.45223	1.935

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Spiritual Leadership

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 26.0*

Lampiran 5 Tabel Uji t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 6 Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n - k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Lampiran 7 Surat Tugas



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Raya Bogor Km. 23 No. 99 Flyover Pasar Rebo, Jakarta Timur 13750 Telp. 082817055264, Telp/Fax. (021) 87796977
 Website : <http://www.uhamka.ac.id>, Email : feb.uhamka@yahoo.com, Feb_uhamka@gmail.com

SURAT TUGAS

Nomor : 4593/J.02.03/2022

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA menugaskan kepada :

Nama : 1) Dr. Asep Sutarman, MBA sebagai pembimbing I
 2) Dicky Chandra, SE., MM. sebagai pembimbing II

Bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA :

Nama : **Afifah Syadza Setiono**
 N. I. M. : 1902025120
 Program Studi : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Spiritual Leadership, Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
 No Telpon/HP : 08557213301
 Catatan : - Telah diseminarkan pada hari Sabtu, 17 Desember 2022
 - Batas akhir Pembimbingan Skripsi tanggal 17 Juni 2023

Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Melakukan tugas pembimbingan skripsi sesuai dengan pedoman penyusunan skripsi yang berlaku (tahun 2014).
2. Pembimbingan skripsi dilakukan dikampus FEB UHAMKA dan sebaiknya ada jadwal pembimbingan, serta minimal dari awal hingga akhir penulisan skripsi dilakukan 8 (Delapan) kali konsultasi (tertuang didalam lembar konsultasi skripsi).
3. Menandatangani dilembar konsultasi skripsi dan lembar persetujuan, bila proses pembimbingan skripsi telah berakhir, dan selanjutnya diajukan oleh mahasiswa ke ketua program studi untuk disetujui mengikuti ujian.
4. Apabila sampai dengan tanggal 17 Juni 2023 belum menyelesaikan skripsi, akan dikenakan biaya administrasi.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wabillahit taufiq walhidayah,

Wassalamu'alaikum warahmatullahin wabarakatuh.

Jakarta, 5 Jumadil Akhir 1444 H
 29 Desember 2022 M

an Dekan,
 Wakil Dekan I,



Sumardi, SE., M.Si.

Lampiran 8 Catatan Konsultasi dosen Pembimbing I



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Raya Bogor Km. 23 No. 99 Flyover Pasar Rebo, Jakarta Timur 13750 Telp. 082817055264, Telp/Fax. (021) 87796977
Website : <http://www.uhamka.ac.id>, Email : feb.uhamka@yahoo.com, Feb.uhamka@gmail.com

CATATAN KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Afifah Syadza Setiono
NIM : 1902025120
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing I : Dr. Asep Sutarman., M.B.A

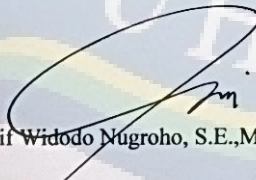
No.	Tanggal	Uraian Perbaikan	Tanda Tangan
1.	11 Januari 2023	Revisi Bab 1 dan pembatasan kuesioner	
2.	19 Januari 2023	Pra kuesioner Bab 1	
3.	21 Januari 2023	Persetujuan penyatuan kuesioner	
4.	3 Maret 2023	Revisi Bab 1-3	
5.	7 Maret 2023	Revisi bab 2 tentang penelitian terdahulu	
6.	16 Maret 2023	Pembatasan teori di Bab 3	
7.	1 April 2023	Finishing Bab 1-3 dan persetujuan kuesioner.	
8.	3 Juli 2023	ACC skripsi.	

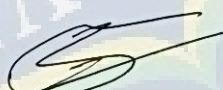
Jakarta, 30 Juni 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Dosen Pembimbing I,


(Arif Widodo Nugroho, S.E.,M.M.)


(Dr. Asep Sutarman., M.B.A)

Lampiran 9 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Raya Bogor Km. 23 No. 99 Flyover Pasar Rebo, Jakarta Timur 13750 Telp. 082817055264, Telp/Fax. (021) 87796977
Website: <http://www.uhamka.ac.id>, Email: feb.uhamka@yahoo.com, feb.uhamka@gmail.com

CATATAN KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Afifah Syadza Setiono
NIM : 1902025120
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing II : Dicky Chandra, S.E., M.M

No.	Tanggal	Uraian Perbaikan	Tanda Tangan
1.	6 Januari 2023	Revisi Bab 1 dan Pra Kuesioner	di
2.	31 Januari 2023	Membahas jurnal pra Kuesioner	di
3.	8 Februari 2023	Persetujuan Pernyataan pra Kuesioner	di
4.	7 Maret 2023	Revisi Bab 1-3 dan Persetujuan Kuesioner	di
5.	5 April 2023	ACC Bab 1-3 dan persetujuan Kuesioner	di
6.	28 Mei 2022	Revisi Bab 4 Mengenai Saran	di
7.	2 Juni 2023	Revisi Bab 4 dan bab 5 saran dan Pembahasan	di
8.	3 Juli 2023	ACC Skripsi	di

Jakarta, 30 Juni 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

(Ari Widodo Nugroho, S.E., M.M.)

Dosen Pembimbing II,

(Dicky Chandra, S.E., M.M)

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup**Daftar Riwayat Hidup**

Nama : Afifah Syadza Setiono
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 9 Juni 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Sulaiman Gg. Ilyas No. 28 RT 005/003 Kebon Jeruk,
Jakarta Barat 1714
Nomor telpon : 08557213301
Status Pekerjaan : Mahasiswa
Email : afifahsyadza09@gmail.com
Pendidikan formal :
1. Sd Negeri Jatiasih X Bekasi 2006 - 2012
2. SMP Negri 23 Bekasi 2013 - 2016
3. SMA Tulus Bhakti 2017 - 2019
4. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA 2019 - 2023

Demikian daftar riwayat ini saya buat dengan sebenar-benarnya sehingga dapat dipertanggung jawabkan dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Juni 2023

Hormat Saya,



(Afifah Syadza Setiono)